

**PENGARUH *WORK FROM HOME*, LINGKUNGAN KERJA,
KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BKPPD KOTA SURAKARTA SELAMA
PANDEMI COVID-19**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun Oleh :
Monica Kusuma Wardani
18.11.0109

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
TAHUN 2021**

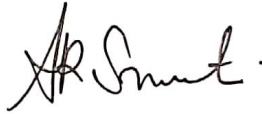
PERSETUJUAN

Nama : Monica Kusuma Wardani
NIM : 18110109
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh *Work From Home*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPPD Kota Surakarta Selama Pandemi Covid-19

Disetujui dan disahkan :

Hari : Senin
Tanggal : 27 Desember 2021

Pembimbing,



Ari Susanti, S.Pt., M.M

NIDN. 0323048302

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
SURAKARTA
PRATIPTAN
MANAJEMEN

Ari Susanti, S.Pt., M.M

NIDN. 0323048302

PENGESAHAN

Nama : Monica Kusuma Wardani
NIM : 18110109
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh *Work From Home*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPPD Kota Surakarta Selama Pandemi Covid-19

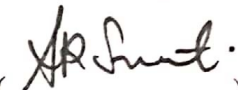
Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 27 Januari 2022

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Ari Susanti, S.Pt., M.M.

()

Anggota : Atik Lusia, S.E., M.B.A.

()

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Dr. Pardi, S.E., M.M., M.H

NIDN. 0620026601

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH *WORK FROM HOME*, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BKPPD KOTA SURAKARTA SELAMA PANDEMI COVID-19**

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima

Karanganyar, 25 Desember 2021

Yang memberikan pernyataan



Monica Kusuma Wardani

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Rasulullah bersabda : Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu,
Allah akan memudahkan jalan menuju surga”

HR. Muslim

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa
kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa”

Ridwan Kamil

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT, kedua orang tua tercinta yang
selalu mendukung dan mendoakan, saudara-saudaraku yang selalu memberi
semangat dan sahabat-sahabatku yang selalu membantu dan menemaniku.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Work From Home, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPPD Kota Surakarta Selama Pandemi Covid-19” ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Strata I di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Pardi, S.E., M.M., M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
2. Ibu Ari Susanti, S.Pt., M.M, selaku ketua program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta serta dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan masukannya.
3. Bapak dan Ibu dosen/karyawan STIE Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan
4. Seluruh pegawai BKPPD Kota Surakarta yang telah memberikan izin dan membantu peneliti melakukan penelitian.
5. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat baik secara moral maupun material dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Sahabatku Lestari dan Mala yang selalu mendampingi saya disaat suka maupun duka serta memberi saya semangat dan dukungan untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi
7. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dorongan dan semangat
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu namanya

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki peneliti, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Karanganyar, 25 Desember 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Sumber Daya Manusia	10
2. <i>Work From Home</i>	11
3. Lingkungan Kerja	14
4. Kepuasan Kerja.....	16

5. Motivasi Kerja	18
6. Kinerja Pegawai	20
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Pikir	26
D. Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	30
B. Jenis dan Sumber Data	30
C. Populasi dan Sampel	31
D. Teknik Pengumpulan Data	32
1. Metode Wawancara	32
2. Metode Kuesioner	32
3. Studi Kepustakaan	33
E. Definisi Operasional	33
F. Teknik Analisis Data	36
1. Uji Instrumen Data	36
2. Uji Asumsi Klasik	37
3. Analisis Regresi Linier Berganda	38
4. Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
1. Sejarah Perusahaan	41
2. Visi dan Misi	42
3. Struktur Organisasi	42

B. Deskripsi Data Responden	44
C. Hasil Analisis Data	47
D. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Kinerja BKPPD Kota Surakarta Tahun 2019	3
Tabel 2. Kinerja BKPPD Kota Surakarta Tahun 2020	4
Tabel 3. Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 4. Skala Likert.....	33
Tabel 5. Definisi Operasional	33
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	45
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work From Home</i>	47
Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	48
Tabel 13. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	48
Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	49
Tabel 15. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	49
Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	51
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas	52

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji <i>Park</i>	53
Tabel 20. Coefficients ^a	53
Tabel 21. Hasil Uji t.....	55
Tabel 22. Model Summary.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran	26
Gambar 2. Struktur Organisasi BKPPD Kota Surakarta.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

ABSTRAK

Monica Kusuma Wardani, 18.11.0109, 61 Halaman, Pengaruh *Work From Home*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPPD Kota Surakarta Selama Pandemi Covid-19, 2021.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang sangat penting bagi organisasi disamping berbagai sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama yang akan menggerakkan sumber daya lain tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work from home*, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi yang berjumlah 55 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu (1) Uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (3) Analisis regresi linear berganda dan (4) Uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Statistic for Windows* versi 25.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *work from home* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel motivasi kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Work From Home*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 sudah melanda negara-negara di dunia termasuk Indonesia sejak Desember 2019. Hingga saat ini belum ditemukan obat yang mampu menyembuhkan penyakit ini. Meski demikian, kegiatan masyarakat harus tetap berjalan dengan menerapkan protokol kesehatan yang ketat. Sejak awal Maret 2020 pemerintah pusat maupun daerah telah mengeluarkan berbagai kebijakan dalam rangka pencegahan penularan virus Covid-19 mulai dari pembatasan hubungan sosial (*social distancing*), meniadakan kegiatan ibadah di tempat-tempat ibadah, meminta masyarakat untuk tetap dirumah, pembatasan sosial berskala besar (PSBB) hingga pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) empat level.

Seiring dengan peningkatan penyebaran virus Covid-19 di Indonesia termasuk di wilayah Surakarta dan sekitarnya Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan Surat Edaran No. 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur tentang pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dari rumah (*work from home*).

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Surakarta adalah suatu organisasi yang mempunyai tugas melaksanakan

penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan otonomi daerah dan tugas perbantuan, untuk menyelenggarakan tugas tersebut BKPPD mempunyai fungsi yaitu penyelenggaraan kesekretariatan badan, pembinaan disiplin dan penilaian kinerja pegawai, perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pegawai dan lain sebagainya. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan kompeten agar hasil kerja yang dicapai dapat maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, 2020).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai seseorang selama menjalankan tugas atau pekerjaan selama periode waktu tertentu. Akuntabilitas kinerja dapat diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian visi dan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, 2020).

Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta dapat diketahui dari tingkat pencapaian terhadap sasaran yang dilaksanakan melalui berbagai kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat pada laporan kinerja instansi pemerintah BKPPD Kota Surakarta pada bagian tiga mengenai akuntabilitas kinerja.

Tabel 1. Kinerja BKPPD Kota Surakarta Tahun 2019

Indikator Kinerja	Target %	Realisasi %
Presentase aparatur dengan nilai hasil capaian kinerja diatas 90	1,76	0
Presentase penempatan aparatur sesuai kompetensinya	91	99
Presentase aparatur yang melakukan pelanggaran disiplin	0,2	0,1

Sumber: Data LKJIP BKPPD Kota Surakarta 2019

Berdasarkan tabel tersebut hasil pengukuran indikator kinerja persentase aparatur dengan nilai hasil capaian diatas 90 pada kegiatan penilaian, pengawasan dan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki realisasi sebesar 0% hal ini belum tercapai dari target sebesar 1,76%. Indikator kinerja persentase penempatan aparatur sesuai kompetensinya pada kegiatan penempatan ASN terealisasi sebesar 99%, hal ini melampaui dari target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 91%.

Indikator kinerja persentase aparatur yang melakukan pelanggaran disiplin terealisasi sebesar 0,1% belum mencapai target yang telah ditentukan sebesar 0,2% pada kegiatan proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN. Penurunan ini dikarenakan jumlah kasus pelanggaran disiplin pada tahun 2018 lebih sedikit dibandingkan tahun 2019. Tahun 2018 jumlah kasus pelanggaran disiplin sebanyak 7 kasus, sementara pada tahun 2019 sebanyak 11 kasus.

Tabel 2. Kinerja BKPPD Kota Surakarta Tahun 2020

Indikator Kinerja	Target %	Realisasi %
Presentase aparatur dengan nilai hasil capaian kinerja diatas 90	1,85	1,14
Presentase penempatan aparatur sesuai kompetensinya	93	84
Presentase aparatur yang melakukan pelanggaran disiplin	0,25	0,068

Sumber: Data LKJIP BKPPD Kota Surakarta 2020

Mengacu pada tabel diatas terlihat bahwa indikator kinerja persentase aparatur dengan nilai hasil capaian diatas 90 pada kegiatan penilaian pengawasan dan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) terealisasi sebesar 1,14% hal ini belum tercapai dari target sebesar 1,85%. Indikator kinerja persentase penempatan aparatur sesuai kompetensinya pada kegiatan penempatan ASN terealisasi sebesar 84% belum mencapai target yaitu sebesar 93%.

Indikator aparatur yang melakukan pelanggaran disiplin terealisasi sebesar 0,068% menurun dari target sebesar 0,25% pada kegiatan proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN. Penurunan ini dikarenakan jumlah pelanggaran pada tahun 2019 lebih banyak dibandingkan tahun 2020. Tahun 2019 jumlah pelanggaran disiplin sebanyak 11 kasus, sementara pada tahun 2020 sebanyak 4 kasus.

Berdasarkan kedua tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta tahun 2020 mengalami peningkatan dibanding

dengan tahun 2019. Tahun 2019 indikator presentase aparatur dengan nilai hasil capaian kinerja diatas 90 terealisasi sebesar 0% lebih kecil dibandingkan dengan tahun 2020 sebesar 1,14%.

Indikator presentase penempatan aparatur sesuai kompetensinya pada tahun 2019 sebesar 99% lebih besar dibandingkan tahun 2020 sebesar 84%. Indikator presentase aparatur yang melakukan pelanggaran disiplin menurun dari tahun 2019 sebesar 0,1% menjadi 0,068% pada tahun 2020, namun hal ini dikarenakan lebih sedikitnya kasus pelanggaran disiplin yang terjadi pada tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai semakin meningkat. Oleh karena itu, bagaimana peningkatan tersebut dapat terjadi selama masa pandemi Covid-19 membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Indikator kinerja dan target yang hendak dicapai pada tabel tersebut diatas diperoleh dari atau telah tercantum dalam perjanjian kinerja BKPPD tahun 2019 dan 2020. Perjanjian kinerja merupakan tekad dan janji pimpinan instansi dalam melaksanakan rencana kerja yang telah disusun dimana didalamnya menetapkan sasaran, program utama, kegiatan dan indikator kinerja serta target capaiannya (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, 2020).

Work from home merupakan sebuah konsep bekerja dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Penelitian Purwanto (2020) menyebutkan keuntungan pelaksanaan WFH antara lain lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak terikat waktu masuk kantor, menghemat

biaya transportasi, mengurangi stress kemacetan lalu lintas dan memiliki waktu lebih banyak bersama keluarga.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Tyas & Sunuharyo (2018) lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan dan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai yang ada didalamnya dapat melaksanakan seluruh kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Penelitian yang dilakukan oleh Kelvyn *et al.* (2021) menunjukkan bahwa variabel lingkungan tempat kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sukandi (2021) menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di BKPPD Kota Surakarta. Tanjung *et al.* (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi, apakah senang atau tidak, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerja serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Khomali (2021) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bekerja dirumah. Sementara pada penelitian yang dilakukan oleh Hutajulu (2021) menunjukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja saat bekerja dirumah.

Motivasi juga merupakan faktor yang tak kalah penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Hasibuan dan Handayani (2017) menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan.

Penelitian yang dilakukan oleh R. H. Utami *et al.* (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Bawono *et al.* (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *WORK FROM HOME*, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPPD KOTA SURAKARTA SELAMA PANDEMI COVID-19”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19?

3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19
3. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19
4. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta memberikan masukan untuk pengembangan ilmu

pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan, pemahaman dan pengalaman berhubungan dengan *work from home*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta faktor lain yang mempengaruhinya.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi BKPPD Kota Surakarta dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai khususnya di masa pandemi Covid 19.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sebagai bahan kajian dalam dunia ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *work from home*, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili Samsudin (2010) dalam I. P. Utami (2019) sumber daya manusia merupakan sekumpulan orang yang dapat merencanakan dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi yang akan dicapai.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2017).

Sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (Selviana, 2018).

Menurut Safa'ah (2019) Sumber Daya Manusia atau *human resource* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Selanjutnya SDM

mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Selviana (2018) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitasnya). Selain itu sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak suatu organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang sangat penting bagi organisasi publik maupun bisnis disamping berbagai sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama yang akan menggerakkan sumber daya lain tersebut. Oleh karenanya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

2. *Work From Home*

Menurut Abid & Safiih (2021) WFH adalah singkatan dari *work from home* yang berarti bekerja dari rumah. Secara umum biasanya *work from home* diartikan dengan cara kerja karyawan yang berada di luar kantor, entah dari rumah, dari cafe atau restoran sesuai dengan keinginan karyawan. Sistem WFH memang memiliki fleksibilitas tinggi, hal ini guna mendukung keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan.

Menurut Nasution *et al.* (2020) *Work from home* merupakan istilah bekerja dari jarak jauh, atau lebih tepatnya melaksanakan segala

pekerjaan kantor dari rumah, sehingga karyawan tidak perlu datang ke kantor untuk mengerjakan pekerjaannya. Skema *work from home* merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja (Mungkasa, 2020)

Mustajab *et al.* (2020) mengemukakan bahwa *work from home* atau bekerja dari rumah adalah perubahan dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan untuk bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah.

Menurut Utami (2021) WFH atau *work from home* merupakan suatu konsep kerja yang mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dari rumah sehingga dapat memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan dan juga lebih membantu karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerjanya sekaligus menyelesaikan pekerjaannya sebagai karyawan.

Mungkasa (2020) mengemukakan bahwa bekerja dari rumah yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja.

Menurut Timbal dan Mustabsat (2016) dalam Simarmata (2020), terdapat indikator dari *work from home* diantaranya adalah :

- a. Lingkungan kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- b. Gangguan stress. Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
- c. Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
- d. Waktu perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.
- e. Kesehatan dan keseimbangan kerja. Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- f. Kreativitas. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *work from home* atau bekerja dari rumah merupakan cara bekerja yang dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan di rumah atau di luar kantor dengan menggunakan media telekomunikasi,

sehingga karyawan tidak perlu pergi ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Candana (2018) lingkungan kerja merupakan kondisi dan situasi kerja yang dapat menyebabkan karyawan menjadi semangat dan memiliki gairah bekerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut akan meningkat. Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010) dalam Josephine & Harjanti (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sunyoto (2012) dalam Arian *et al.* (2020) lingkungan kerja merupakan semua yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam pekerjaan yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh (Nabawi, 2019).

Menurut Sihaliho (2019) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sarwoto (2001) dalam Purba (2017) lingkungan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- a. Perlengkapan dan fasilitas. Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti meja, telepon, buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain
- b. Lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas seperti tata ruang, cahaya, suhu dan kelembaban udara, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain
- c. Suasana kerja. Suasana kerja yang baik akan dihasilkan dalam organisasi yang tersusun dengan baik apabila tersusun secara tidak baik akan menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang memiliki pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menyenangkan akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun dan waktu pencapaian atau penyelesaian

tugas tidak berjalan sesuai target yang ditetapkan, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan berdampak baik terhadap karyawan itu sendiri dan perusahaan karena karyawan akan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

4. Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Umar (2011) dalam Harahap & Tirtayasa (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Menurut Hasibuan (2010) dalam Tanjung *et al.* (2019) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Sofyan *et al.* (2020) kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi

penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan terhadap segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan tersebut. Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai tidak akan bekerja seperti apa yang diharapkan, akibatnya tujuan perusahaan yang telah ditargetkan tidak akan tercapai (Wahyudi & Tupti, 2019).

Menurut Ricahard, Robert dan Gordon (2012) dalam Wandu *et al.* (2019) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja menjadi konsep yang penting bagi pemimpin.

Menurut Robbins & Judge (2007) dalam Ritonga (2018) kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator berikut yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri. Kepuasan ini tercapai apabila pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuannya.
- b. Gaji. Pegawai merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu

- c. Supervisi. Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
- d. Hubungan dengan rekan kerja. Pegawai merasa puas terhadap rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial
- e. Promosi. Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul dalam diri seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan yang berhubungan dengan gaji, promosi, rekan kerja, serta kompensasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan mencerminkan sikap moral yang baik, disiplin dalam bekerja serta menghasilkan prestasi kerja.

5. Motivasi Kerja

Menurut Siagian (1995) dalam Sutrisno (2017) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Motivasi merupakan proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada

seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut (Wahyudi & Tupti, 2019)

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Lie & Siagian (2018) motivasi merupakan suatu keinginan seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan suka rela, mengorbankan tenaga dan waktunya untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya penuh untuk mencapai tujuan tertentu. Edy (2009) dalam Hustia (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Bawono (2020) terdapat indikator dari motivasi diantaranya yaitu :

- a. Tanggung jawab. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Semangat bekerja. Pegawai memiliki passion dan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

c. Aktualisasi diri. Bersedia berprestasi secara maksimal.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dan energi yang dirasakan oleh seseorang agar lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi akan memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan yaitu tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

6. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (2008) dalam Adha *et al.* (2019) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya baik secara kualitas dan kuantitas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Candana (2018) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang maupun kelompok orang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat tercapai apabila kinerja pegawainya tidak maksimal.

Hasibuan & Bahri (2018) menyatakan bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan

secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Wahyudi & Tupti (2019) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Prawirosentono (2014) dalam Harahap & Tirtayasa (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Robbins (2006) dalam Lie & Siagian (2018) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator berikut yaitu :

- a. Kualitas. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- d. Efektifitas. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam rangka memenuhi tugas dan kewajibanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil
1.	Kelvyn, Christopher Khomali, Hosse Fernando, Ellwan Edy Wei, Veri Hartanto (2021)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work from home</i> memiliki pengaruh terhadap lingkungan tempat kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja saat <i>work from</i>

				home. Namun, lingkungan tempat kerja tidak begitu memiliki pengaruh terhadap kinerja saat <i>work from home</i> .
2.	Suranto (2020)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Pada KPPN Nabire KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua.	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan WFH pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
3.	Gadis Arzia, Siti Ning Faridah (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi Covid-19	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Ratih Hesty Utami, Rr. Hawik Ervina Indiworo, Anggun Cahyaningrum (2021)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD di Kota Blora selama pandemi Covid-19	Penelitian Ini menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh

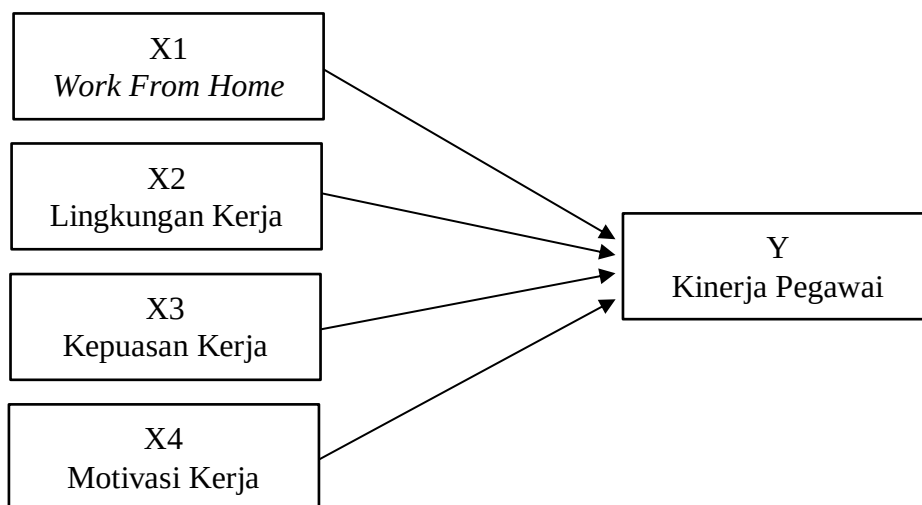
				secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru selama pandemi Covid-19
5.	Pipin Sukandi, Muhammad Kemal Diyoputro, Abdurrahman, Resto Halimah, Fariz Rahman Septiaji (2021)	<i>Effect of work environment and Compensation on Employee performance in work from home condition at PT.Taspen Bandung</i>	<i>The methods used in this research are descriptive methods and verificative methods.</i>	<i>The result of this research shows there is a significant influence of the work environment and compensation on the performance of employees in work from home conditions at PT Taspen Bandung.</i>
6.	Icuk Rangga Bawono, Erwin Setyadi, Suhaila Abdul Hamid (2020)	<i>Work Motivation Effect on Civil Apparatus Performance during WFH with Discipline Variable</i>	<i>The analysis technique used to process the data of this study is based on the structural equation modeling (SEM) analysis of variance, namely partial least squares (PLS).</i>	<i>Due to the impact of the Covid-19 pandemic, work motivation has no significant impact on the performance of national civil servants, and the performance of working from home. Motivation indirectly has a significant impact on performance through discipline of the State Civil Apparatus when carrying out work from home during the Covid-19 pandemic.</i>
7.	Fitria Prabandari, Sumarni, Dyah Puji Astuti (2020)	<i>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19</i>	<i>Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat, dan analisis bivariate (chi square)</i>	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja bidan selama masa pandemi Covid-19</i>

8.	Irmayani Nasution, Raina Rosanti, Zulhendry (2020)	Pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan BPKP	Teknik analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa WFH memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.
9.	Richard S. Hutajulu (2021)	<i>Evaluating the impact of "work from home policy" on job performance (Study Case in Indonesia)</i>	<i>The model was analyzed using Structural Equation Model (SEM) using AMOS 23.0 software.</i>	<i>The results show that WFH greatly affects the work environment, work motivation and job satisfaction. Work motivation positively affects job performance when WFH. However, work environment and job satisfaction non significance to job performance when WFH.</i>
10	Julia Herniwati, Leni Suhartatu, Eka Thermi Kelvi Safira (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Ahmadi, Toto Hardiyanto (2021)	Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di	Alat analisis yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Masa Pandemi Covid-19	pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
-----------------------	--

Sumber : Penelitian terdahulu

C. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar diatas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Dependen

Menurut Sujarweni (2015) dalam Nurusyifa (2018) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y)

2. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen/terikat.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work from home* (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan motivasi kerja (X4).

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Pegawai

Suranto (2020) melakukan penelitian pada KPPN Nabire KPPN Jayapura dan Kanwil DJPb Provinsi Papua. Berdasarkan hasil Uji t diperoleh nilai t hitung variabel bebas yaitu WFH lebih besar dibanding t tabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yaitu WFH secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Nasution *et al.* (2020) yang meneliti mengenai pengaruh bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan BPKP. Hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara WFH dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi covid-19

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dimana pegawai melaksanakan

tugasnya. Sukandi *et al.* (2021) melakukan penelitian pada PT. Taspen Bandung. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi & Hardiyanto (2021) yang meneliti pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi covid-19

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif terhadap pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja dapat muncul saat pegawai merasa pekerjaan yang telah dilakukannya tidak dihargai atau tidak sesuai harapannya. Kelvyn *et al.* (2021) meneliti karyawan di Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Batam.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Prabandari *et al.* (2020) yang meneliti mengenai kinerja bidan pada masa pandemi covid-19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semakin puas pegawai dengan pekerjaannya maka akan

semakin meningkat kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi covid-19

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hubungan tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi yang dilakukan di dalam organisasi, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja dalam organisasi tersebut. R. H. Utami *et al.* (2021) meneliti pada Guru SD di Kota Blora. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arzia & Faridah (2021) yang meneliti pada PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya dengan sampel seluruh karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi covid-19

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta selama pandemi Covid-19.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan bagi BKPPD Kota Surakarta yaitu pelaksanaan *work from home* sudah baik namun perlu dipastikan bahwa pegawai memiliki koneksi internet yang baik dan perangkat elektronik yang mendukung kegiatan pegawai. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis diharapkan menambahkan variabel-variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini, diharapkan pula menambah jumlah sampel agar hasil penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Work From Home). *Jurnal ARASTIRMA*, 1(2), 216–225.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Ahmadi, & Hardiyanto, T. (2021). Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Applied Manajement Research*, 1(1), 24–33.
- Alimuddin, I. K. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 323–331.
- Almustofa, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). Universitas Diponegoro.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86.
- Arzia, G., & Faridah, S. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1(2), 170–180.
- Bawono, I. R., Setyadi, E., & Hamid, S. A. (2020). Work Motivation Effect on State Civil Apparatus Performance during WFH with Discipline Variable. *Jurnal Akuntansi*, 11(2), 110–121.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK*, 7(1), 1–8.

Gusriani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.

Herniwati, J., Suhartati, L., & Safira, E. T. K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 1(2), 600–607.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91.

Hutajulu, R. S. (2021). Evaluating the impact of “work from home policy” on job performance (Study Case in Indonesia).

Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3).

Kelvyn, Khomali, C., Fernando, H., Wei, E. E., & Hartanto, V. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 144–162.

Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *AGORA*, 6(1).

Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Developing Planning*, IV(2), 126–150.

- 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. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF APPLIED BUSINESS*, 4(1).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Nurusyifa, N. U. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta). Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Prabandari, F., Sumarni, & Astuti, D. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19. *Urecol*, 28–36.
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *JOM FISIP*, 4, 1–12.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns Journal*, 2, 92–100.
- Ritonga, E. E. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *IQTISHODUNA*, 71–86.
- Safa'ah, E. M. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.

- Selviana, N. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Sofyan, S., Prasada, D., Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 2, 44–55.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukandi, P., Diyoputro, M. K., Halimah, R., & Rahman, F. (2021). Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance in Work from Home Condition at PT . Taspen Bandung. *Psychology and Education*, 58, 323–329.
- Suranto. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pada KPPN Nabire KPPN Jayapura DAN KANWIL DJPB Provinsi Papua. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(2), 1174–1185.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tanjung, H., & Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(2), 172–180.
- Utama, N. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi di Medan Cabang Tuasan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

- Utami, I. P. (2019). Menguji Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Boyolali (BKP2D). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
- Utami, R. H., Indiworo, R. H. E., & Cahyaningrum, A. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Di Kota Blora Selama Pandemi Covid 19. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 1–11.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wandi, D., Adha, S., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Saya Monica Kusuma Wardani mahasiswa program studi Strata I Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta ingin mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH *WORK FROM HOME*, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPPD KOTA SURAKARTA SELAMA PANDEMI COVID-19”** untuk memperoleh gelar sarjana (S1). Untuk menunjang kelancaran penelitian ini, saya mohon kesediaan dan kerelaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner ini dengan sebenar-benarnya.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja Bapak/Ibu ditempat kerja. Data yang diperoleh hanya akan digunakan sebagaimana mestinya yaitu hanya sebatas untuk penelitian atau penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Atas partisipasi serta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Peneliti

Monica Kusuma Wardani
NIM.18110109

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

- Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
- Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA/Sederajat ☐ S2
☐ Diploma ☐ S3
☐ S1 ☐ lainnya
- Jabatan : ☐ Kabid ☐ Analis Kepegawaian
☐ Kasubid ☐ Staff
☐ Jabatan Fungsional
- Lama Bekerja : ☐ <1 tahun ☐ 11-15 tahun
☐ 1-5 tahun ☐ 16-20 tahun
☐ 6-10 tahun ☐ $\geq$ 21 tahun
- Usia : ☐ 20-30 tahun ☐ 41-50 tahun
☐ 31-40 tahun ☐ $\geq$ 51 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Kuesioner dibawah ini terdiri dari beberapa pernyataan. Bapak/Ibu cukup memberikan tanda *check list* ($\surd$) pada kotak jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan dan tidak setuju Bapak/Ibu terhadap setiap pernyataan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak memiliki makna salah ataupun benar, oleh karena itu saya berharap Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai dengan data pribadi, pendapat dan pandangan yang sebenarnya.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

<i>Work From Home (WFH)</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Lingkungan kerja menjadi fleksibel saat bekerja dari rumah					
2.	Saya merasa stress saat bekerja dari rumah					
3.	Saya merasa lebih dekat dengan keluarga saat bekerja dari rumah					
4.	Saya tidak membutuhkan waktu lama untuk perjalanan saat bekerja dari rumah					
5.	Saya dapat menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja saat bekerja dari rumah					
6.	Saya merasa lebih kreatif saat bekerja dari rumah					

Lingkungan Kerja (LK)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Perlengkapan dan fasilitas yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
2.	Lingkungan tempat kerja tenang dan bebas dari suara bising					
3.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang nyaman					

Kepuasan Kerja (KP)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
3.	Saya senang dengan atasan yang dapat memotivasi bawahannya dengan baik					
4.	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
5.	Seluruh pegawai diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mendapatkan promosi					

Motivasi Kerja (MK)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan					
2.	Saya memiliki semangat dalam bekerja					
3.	Saya bersedia untuk mencapai kinerja yang maksimal					

Kinerja Pegawai (KJP)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Pekerjaan yang saya kerjakan memiliki kualitas yang baik					
2.	Kuantitas kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target yang ditentukan					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif saat bekerja					
5.	Saya mampu bekerja dengan mandiri tanpa bantuan orang lain					