

**ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH), TUNJANGAN
KINERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP)
SUMATERA UTARA**

SKIRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : NUR ADELINA HARAHAP
NPM : 1805160060
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2022



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 September 2022, pukul 08:30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : NURADELINA HARAHAP
NPM : 1805160060
Program Studi : MANAJEMEN
Konsepsi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH WORK FORM HOME (WFH), TUNJANGAN KINERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI-PADA BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP)SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I


Penguji II

Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si

RONI PARLINDUNGAN, SE, MM

Pembimbing

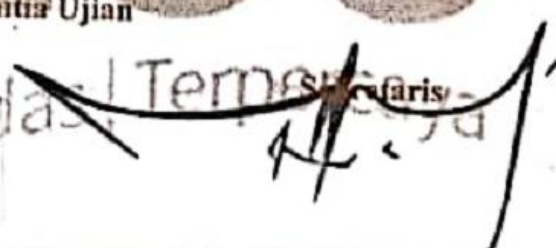

ERI YANTI NASUTION, SE, M.Ec

Panitia Ujian

Ketua


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NUR ADELINA HARAHAP
N.P.M : 1805160060
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH),
TUNJANGAN KINERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI
PERTANIAN (BPTP) SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi



ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec



Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nur Adelina Harahap
NPM : 1805160060
Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Analisis Pengaruh *Work For Home* (WFH), Tunjangan Kinerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (PBTP) Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	latir belakang buat dengan konsep piramida terbalik, dimulai dari fenomena, SDM, variabel, tempat, penelitian dan masalah yg terjadi	25/04/22	Yanti
Bab 2	-Dijawab pustaka dibuat dengan teori maknawi 10 temen terakhir -Tambahkan kerangka konseptual dengan gambar	6/06-22	Yanti
Bab 3	-Definisi operasional variabel dibuat dengan gambar yg berisi variabel, definisi menurut ahli dan indikator	10/06-22	Yanti
Bab 4	-Pembahasan sesuaikan dengan hasil penelitian. -Penjelasan hipotesis (H1) dituliskan dengan baik	10/8/22	Yanti
Bab 5	-kesimpulan sesuaikan dengan hasil penelitian -Eran yang disimpulkan sesuai dgn masalah.	26/8-22	Yanti
Daftar Pustaka	-Tambahkan daftar pustaka yang belum masuk dari pendapat ahli	31/08-22	Yanti
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang meja hijau	2/09/22	Yanti

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 2 September 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

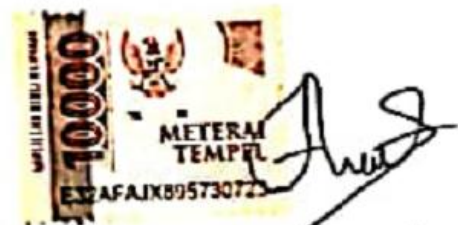
Nama : Nur Adelina Harahap
NPM : 1805160060
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Analisis Pengaruh Work From Home, Tunjangan Kinerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2022
Pembuat Pernyataan



Nur Adelina Harahap

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH), TUNJANGAN KINERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) SUMATERA UTARA

NUR ADELINA HARAHAHAP

Email. *nuradelinahrp@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work From Home*, Tunjangan Kinerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut. Teori yang digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Work From Home*, Tunjangan Kinerja, Stres Kerja dan Kinerja pegawai Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut yang berjumlah 102 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 102 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 25.2020). Secara parsial diketahui bahwa *Work From Home* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut. Secara parsial diketahui bahwa Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut. Secara parsial diketahui bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut. Secara simultan diketahui bahwa *Work From Home*, Tunjangan Kinerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.

Kata Kunci : *Work From Home*, Tunjangan Kinerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT
ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK FROM HOME (WFH),
PERFORMANCE BENEFITS, AND WORK STRESS ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN AGRICULTURAL TECHNOLOGY ASSESSMENT
CENTER (BPTP) SUMATRAUTARA

NUR ADELINA HARAHAP

Email. **nuradelinahrp@gmail.com*

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Work From Home on employee performance, to determine and analyze the effect of Performance Allowance on employee performance, to determine and analyze the effect of work stress on employee performance and to determine and analyze the effect of Work From Home, Performance Allowance and Work Stress on Employee Performance of the North Sumatra Agricultural Technology Assessment Center (BPTP). The theory used in human resource management research related to Work From Home, Performance Allowance, Job Stress and Employee Performance The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the North Sumatran Agricultural Technology Research Center (BPTP) totaling 102 people and the sample used in this study was the entire population of 102 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. The data processing in this study uses the SPSS software program (version 25.2020). Partially it is known that Work From Home does not have a positive and significant effect on the performance of the employees of the North Sumatra Agricultural Technology Research Center (BPTP). Partially it is known that the Performance Allowance has a positive and insignificant effect on the performance of the employees of the North Sumatra Agricultural Technology Research Center (BPTP). Partially it is known that work stress has a positive and insignificant effect on the performance of the employees of the North Sumatra Agricultural Technology Research Center (BPTP). North Sumatra.

Keywords: Work From Home, Performance Allowance, Job Stress, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan sukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan anugerah dan rahmat yaitu karunia berupa Kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta para pengikutnya hingga akhir zaman yang telah berjuang membimbing kita keluar dari kegelapan menuju jalan terang untuk menggapai Ridho Allah SWT.

Adapun tujuan penulis menulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, adapun proposal ini berjudul **“ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME*, TUNJANGAN KINERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN SUMATERA UTARA”**

Dalam penulisan Proposal ini banyak sekali kesulitan yang di alami oleh penulis dikarenakan keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun berkat bantuan Motivasi baik dosen dan teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar

besarnya terutama kepada kedua orang tua SANUSI HARAHAAP ayah tercinta dan SAMSIDAR TANJUNG ibu tercinta, yang telah selalu memberikan semangat dan dukungan, serta memberikan dorongan moral dan materi dan spiritual, terima kasih atas kasih sayang yang telah di berikan kepada penulis.

Tidak lupa penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada nama-nama di bawah ini :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Januri, SE., MM., M.Si. Selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera utara
3. Bapak H. Jasman Sarifuddin, SE, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Ibu Eri Yanti Nasution., S. E., M.Ec. selaku pembimbing skripsi saya yang telah membimbing penulis proposal ini
6. Bapak dan Ibu dosen serta pegawai-pegawai yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Kepala Balai dan seluruh Pegawai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis dalam melaksanakan penelitian kantor tersebut.
8. Sahabat saya Mala, Sayla, Dinda, shintia, tri,ira, nabiala dan masjida yang sangat saya sayangi selama 4 tahun berjuang Bersama sama dalam suka maupun duka selama pembuatan skripsi.
9. Kepada saudara-saudara saya yang terus memberikan dorongan semangat kepada penulis.

Akhinya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Akhir kata penulis ucapkan banyak banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya. Amin YaaRabbal Alamin.

Wassalamu 'alaikum Wr Wb.

Medan , 2022

Penulis

NUR ADELINA HARAHAAP
1805160060

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3 Jenis-jenis Karyawan.....	14
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.2 <i>Work From Home</i>	18

2.1.2.1 Pengertian <i>Work From Home</i>	18
2.1.2.2 Tujuan <i>Work From Home</i>	20
2.1.2.3 Kelebihan <i>Work From Home</i>	20
2.1.2.4 Kekurangan <i>Work From Home</i>	22
2.1.2.5 Indikator <i>Work From Home</i>	25
2.1.3 Tunjangan Kinerja.....	26
2.1.3.1 Pengertian Tunjangan Kinerja	26
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Tunjangan Kinerja.....	27
2.1.3.3 Jenis-jenis Tunjangan Kinerja	29
2.1.3.4 Indikator Tunjangan Kinerja	30p
2.1.4 Stres Kerja	30
2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja	30
2.1.4.2 Faktor-faktor Stres Kerja.....	32
2.1.4.3 Indikator Stres Kerja.....	35
2.2 Kerangka Konseptual	36
2.2.1 Pengaruh <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.2.2 Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan	39
2.3 Hipotesis Penelitian.....	40
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2 Defenisi Operasional Variabel	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	43

3.3.1 Tempat Penelitian.....	43
3.3.2 Waktu Penelitian	44
3.4 Metode Penarikan Sample.....	44
3.4.1 Populasi	44
3.4.2 Sample	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	49
3.6.1 Metode Regresi Linear Berganda	49
3.7 Pengujian Asumsi Klasik	50
3.7.1 Uji Normalis.....	50
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	50
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.8 Pengujian Hipotesis.....	51
3.8.1 Uji t (Uji Parsial).....	51
3.8.2 Uji F (Simulation).....	52
3.8.3 Koefisien Determinasi	54
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Analisis Deskriptif Data.....	61
4.1.2 Uji Asumsi Klasik	67
4.1.3 Regresi Linear Berganda.....	72
4.1.4 Hasil Uji Hipotesis	75
4.2 Pembahasan.....	77

BAB 5 PENUTUP.....	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	84
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 3.3 Kerangka Sample	45
Tabel 3.4 Bobot Nilai Responden	46
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	49
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work From Home</i>	50
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja.....	51
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	52
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan usia.....	61
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 4.4 Jawaban Responden Tentang Variabel <i>Work From Home</i> (X1).....	63
Tabel 4.5 Jawaban Responden Tentang Variabel Tunjangan Kinerja(X2).....	65
Tabel 4.6 Jawaban Responden Tentang Variabel Stres Kerja (X3).....	66
Tabel 4.7 Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y)	67
Tabel 4.8 Normalitas <i>Kolmogorov-Smirov</i>	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t).....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)	77
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh <i>Wrok From Home</i> Terhadap Kinerja Karyawan	37
Gambar 2.2 Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
Gambar 2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian.....	40

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendemi Covid-19 masih berlangsung sampai sekarang, seluruh negara didunia termasuk Indonesia masih berjuang keras dalam menghadapi wabah yang mengerikan ini. *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS- CoV- 2)* yang lebih diketahui dengan nama virus corona merupakan tipe baru dari cororna virus yang meluas ke manusia. Virus tersebut melanda siapapun, baik balita, anak-anak, dewasa, dan lanjut usia. Peradangan virus ini sudah diberi nama oleh Word Health Organization buat penyakit tersebut ialah COVID-19 dan awal kali ditemui di kota Wuhan, Tiongkok, pada akhir 2019 . Virus ini meluas secara kilst dan telah menyebar ke daerah lain di Tiongkok pula beberapa negeri, terhitung Indonesia (Wijaya, 2020). Di tengah merebaknya Pendemi Covid-19, kinerja pegawai di bermacam organisasi sedikit terlambat. Pendemi Covid- 19 sudah banyak mengubah seperti, pergantian ekstren akibat wabah virus corona ini membuat nyaris semua orang merindukan kembali ke sesuana wajar. Hal ini membuat kinerja pegawai menurun dikarenakan beberapa perubahan sistem kerja dan belum beradaptasinya pegawai dengan sistem era Covid-19 seperti sekarang ini. Semua bagian di kantor terkena imbasnya bagian kepegawaian, keuangan, pelayanan, perizinan, angkutan umum, dan sekretariat.

Dengan diterapkannya himbauan pemerintah sejumlah aspek kehidupan masyarakat cenderung terdampak karena adanya virus corona ini, diantaranya adalah aspek ekonomi, kesehatan, sosial budaya, pendidikan, pariwisata, dan lain sebagainya. Pemerintah Indonesia juga mengeluarkan peraturan untuk selalu menjaga jarak, menggunakan masker dan meminimalisir untuk keluar dari rumah atau meminimalisir pergi ke lokasi yang ramai. Dampak ini ditimbulkan akibat covid-19 ini membawa perubahan yang besar dibawah sektor ekonomi dan sangat dirasakan oleh pengusaha baik skala kecil maupun besar. Banyak perusahaan yang memilih untuk menutup usahanya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawannya atau memotong gaji karyawannya.

Adanya peristiwa pada 15 Maret 2020 Presiden menghimbau agar dapat menelusuri penyebab persebaran dari COVID-19, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar, beribadah dari rumah. Himbauan diatas, terkhusus pada ASN, telah ditindaklanjuti oleh menteri pendayagunaan aparatur negeri sipil dan reformasi birokrasi mulai surat edaran nomor 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan Covid-19 di lingkungan instansi perintah. Isinya, ASN dapat bekerja di rumah/tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor.

Menurut (Sinaga et al., 2020) kinerja (*performance*) merupakan tingkatan prestasi ataupun hasil nyata seorang yang dihitung secara periodik baik mutu ataupun kualitas bersumber pada target, standar serta kriteria yang sudah diresmikan tadinya selaku hasil kewenangan serta tanggung jawab suatu pekerjaan dalam sesuatu industri ataupun organisasi. Kinerja merujuk kepada

tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work from home*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ashal, 2020) : dalam (Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum), hasil penelitian menunjukkan bahwa “ ada pengaruh signifikan *Wrok From Home* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negeri.

Menurut (Callahan, 2020) menjelaskan bahwa tantangan baru WFH diantaranya adalah karyawan akan bekerja dari rumah akan sulit melakukan komunikasi dan berbagi informasi ketika karyawan tidak berjumpa secara langsung, pergeseran yang dapat menciptakan rasa ketersaingan bagi beberapa orang disebabkan tidak adanya pemerataan fasilitas antar sesama karyawan atau kelompok, hal ini juga akan menghambat apabila proyek baru dikerjakan secara berkelompok. WFH atau bekerja dari rumah jelas memiliki tanggung jawab yang sepadan seperti layaknya bekerja secara normal. Pada kenyataannya, penerapan WFH pada implementasinya memiliki tantangan dan kendala tersendiri. Karena tidak semua sektor dapat dikerjakan dari rumah. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi WFH seperti tidak adanya alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan pada lingkungan rumah tangga, dan pelaksanaan metode yang memerlukan konsumsi internet dan listrik juga menjadi satu aspek yang harus diperhatikan, diperlukan aturan atau kebijakan khusus yang mengatur ini dan tidak hanya pemerintah hanya membebankan ini kepada para ASN-nya saja

dengan dalih status darurat namun pada kemudian hari terabaikan tanggung-jawabnya.

Pada umumnya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sesuai organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Fenomena rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari pemberian tunjangan, selain itu kurangnya komunikasi mengakibatkan stres kerja karyawan serta penggunaan waktu secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik, maka salah satunya melalui pemberian tunjangan yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Tunjangan kinerja yang diberikan secara benar dan berpengaruh pada karyawan dapat memberikan kepuasan dan motivasi untuk mencapai sasaran ataupun tujuan suatu perusahaan. Tunjangan kinerja adalah semua pendapatan

yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian tunjangan kinerja yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif. Besar kecilnya tunjangan dapat berpengaruh kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan atau memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Pemberian tunjangan dan insentif diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik dan lebih professional. Melalui pemberian tunjangan, pegawai lebih terpacu untuk melakukan tugas dan kewajiban dengan semangat dan penuh kelayakitan. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai harus di pertanggungjawabkan oleh pegawai tersebut, sehingga mereka tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia pada setiap waktu, karena Stres Kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance karyawan tersebut, menurut (Robin & Judge, 2011). Permasalahan yang terjadi pada kantor yaitu tidak seimbang jumlah karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat *request* pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dan

mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang stres kerja yang kemudian mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat (Hasibuan, 2017) bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Menurut pendapat (Hasibuan, 2017) bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara, tentu menjadi dasar yang kuat dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Balai Pengkajian Teknologi Pertanian adalah perangkat daerah Provinsi Sumatera Utara yang mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu melaksanakan pengkajian dan perakitan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi. Mengetahui permasalahan yang ada pada BPTP di Sumatera Utara. Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian berada di Jln. Jend. Besar A.H. Nasution No. 1B Medan Johor Sumatera Utara. Pegawai seluruh Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara berjumlah 102 orang, Pegawai Negeri Sipil (PNS) 102 orang. Pada penelitian ini saya berfokus pada staff pegawai yang berada di kantor tersebut karena semua pegawai BPTP baik itu bidang kepegawaian, keuangan, dan seterusnya menjalankan hal yang sama di kantor lebih tepatnya mengerjakan dokumen yang masuk dan surat menyurat lainnya. Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara, dimana

penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek *Work From Home*, Tunjangan kinerja, dan Stres kerja terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul’’ Analisis Pengaruh *work from home*, Tunjangan Kinerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara.

1.2 Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini:

- 1) Pada masa covid-19 beberapa pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara bekerja dari rumah atau *wrok from home* hal ini membuat beberapa pekerjaan tidak selesai pegawai susah untuk beradaptasi dengan sistem baru tersebut.
- 2) Tunjangan kinerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan pegawai di kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara
- 3) Tingkat stres pegawai meningkat dikarenakan situasi covid-19 yang memaksa pegawai melakukan *wrok from home* akibatnya banyak pegawai melakukan kesalahan dalam tugasnya dikarenakan komunikasi yang terbatas sehingga terjadi miskomunikasi.

1.3 Batasan Masalah

Menurut (Sugiyono, 2018a) batasan masalah dibuat untuk memusatkan penelitian dan mengerucutkan pokok-pokok masalah yang ditemukan peneliti pada identifikasi masalah. ‘’Karena adanya keterbatasan, baik tenaga, dana, dan

waktu, dan supaya hasil penelitian lebih berfokus, maka peneliti tidak akan melakukan penelitian terhadap keseluruhan yang ada pada obyek atau situasi sosial tertentu, tetapi perlu menentukan fokus.’’ Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka peneliti membuat batasan masalah untuk penelitian ini adalah memfokuskan pada pengaruh *work from home*, stres kerja, terhadap kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Menurut (Sugiyono, 2018a), rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian, yang umumnya disusun dalam bentuk kalimat tanya, pertanyaan pertanyaan tersebut akan menjadi arah kemana sebenarnya penelitian akan dibawa, dan apa saja sebenarnya yang dikaji/dicari tahu oleh si peneeliti.’’

Adapun permasalahan yang diolah dalam penelitian adalah:

1. Apakah ada pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja karyaawan pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai pengkajian Teknologi pertanian Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018a) Secara umum tujuan penelian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat untuk menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau

dituju dalam sebuah penelitian.” Dari penjelasan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan memiliki manfaat. Manfaat tersebut bisa bersifat teoritis, dan praktis. Untuk penelitian kualitatif, manfaat penelitian lebih bersifat teoritis, yaitu untuk membangun ilmu, namun juga tidak menolak manfaat praktisnya untuk memecahkan masalah. Bila peneliti kualitatif dapat menemukan teori, maka akan berguna untuk menjelaskan, memprediksikan, dan mengendalikan suatu gejala (Sugiyono, 2018b). Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a) Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber pengetahuan tentang ilmu Manajemen, yaitu mengetahui pengaruh *work from home*,

tunjangan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara.

- b) Sebagai pijakan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Secara Praktis

Diharapkan untuk membantu perusahaan untuk digunakan sebagai bahan perbandingan, pertimbangan dan menentukan langkah-langkah selanjutnya, sehingga dapat diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara di waktu mendatang.

3. Bagi Peneliti

Manfaat bagi penulis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dari dunia praktisi dan sebagai pembelajaran sebelum masuk ke dunia bisnis.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi sebagai kekuatan pendorong yang mampu memberi pengaruh kearah sana. Menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan :
“Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam sesuatu priode tertentu”.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai dan Basri dalam (Kaswan, 2012). Menurut (Kaswan, 2012) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyaawan yang memberikan kontribusi pada perusahaan.

Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2011) juga menyebutkan
“Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan .
Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk

meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Selanjutnya Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada dia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sangat sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat . Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut (Wibowo, 2017) penilaian kerja dapat dipergunakan untuk kepentingan lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kualitas atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian''. Kemudian menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) tujuan dari penilaian kerja dapat dipergunakan untuk:

- a. Administrasi pengkajian
- b. Umpan balik Kerja
- c. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- d. mendokumentasi keputusan karyawan
- e. Penghargaan terhadap kinerja individu
- f. Mengidentifikasi kinerja buruk
- g. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- h. Menetapkan keputusan promosi
- i. Pemberhentian karyawan

- j. Mengevaluasi pencapaian tujuan

2.1.1.3 Jenis-Jenis Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan dalam peraktiknya kinerja dibagi dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut (Robin & Judge, 2011) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontigensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil, Perilaku memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
4. Pendekatan kontingensi, Pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang . Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan nya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan nya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selanjutnya menurut (Masram & Muah, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas (wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh megatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

4. Inisiatif yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli:

Menurut (Simamora, 2016) menyatakan ‘’ meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
2. Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.

4. Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Sedangkan menurut (Robin & Coulter, 2013) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas Kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robin & Coulter, 2013). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2016:260). Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robin & Coulter, 2013).

4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robin & Coulter, 2013). Kinerja karyawan dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.1.2. *Work From Home*

2.1.2.1 *Pengertian Work from Home*

Menurut (Ashal, 2020) *Work From home*(WFH) ialah suatu peristilahan bekerja dari jarak jauh atau (*Remote Working*), lebih tepatnya melaksanakan kerja atau tugas yang umumnya dijalankan dikantor dari rumah. Sehingga pegawai tidaklah harus datang menuju kantor secara tatap muka bersama pekerja lain. WFH ialah kependekan yang umum dipergunakan saat berkomunikasi di era digital dalam rangka memberi informasi bahwa seseorang bekerja dari rumah dalam suatu periode sementara alih-alih secara teratur melaporkan ketempat fisik bisnis.

Bekerja dari rumah (*Work from Home*) merupakan salah satu konsep bekerja dengan sistem *teleworking*. Konsep kerja *teleworking* pertama kali diungkapkan pada tahun 1970 Eraso & Garces dalam (Mungkasa, 2020).

Menjelaskan bahwa sistem kerja jarak jauh memiliki berbagai istilah seperti *telecommuting*, *flexy work*, dan *telework*. Namun dari berbagai pengertian di beragam literatur, (Mungkasa, 2020) menganggap bahwa pengertian yang mudah dipahami dari istilah bekerja jarak jauh yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus atau hanya waktu tertentu, pada lokasi jauh dari kantor, dan menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja.

Work From Home (WFH) merupakan salah satu bentuk dari *Flexible Working* sebenarnya bukanlah hal yang baru dalam dunia kerja di Indonesia, sebenarnya merebaknya bisnis *startup*, sistem kerja jarak jauh ini sudah menjadi sebuah budaya baru dalam bekerja (Ma'rifah, 2020).

Pengertian lain juga diambil dari Konradt, Schmook, & Malacke, dalam (Rahadi & Syifani, 2021) bahwa bekerja jarak jauh dimaksudkan sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi.

Menurut (Mustajab et al., 2020) WFH ialah suatu perubahan dalam organisasi ketika memberikan tanggung jawab dan tugas pekerja melalui cara melakukan pelarangan bagi pekerja untuk bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga pekerja harus melakukan pekerjaan dari rumah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan *Work From Home* (WFH) ialah beban kerja atau pekerjaan yang awalnya dilakukan di kantor, kemudian dilakukan di rumah oleh karyawan yang bekerja dalam rangka melakukan tanggung jawab yang sudah menjadi miliknya yang diberikan oleh perusahaan pada suatu masa.

2.1.2.2 Tujuan *Work From Home*

Tujuan dari dilakukannya sistem *Work From Home* adalah demi menjaga para pegawai agar tidak tertular virus covid-19. Dengan sistem ini juga dapat meminilisir angka covid-19 di indonesia. Tujuan yang lain adalah terjaganya kesehatan jika pegawai melakukan pekerjaan dirumah, hal ini dikarenakan aktifitas fisik seperti ke kantor sudah tidak dilakukan lagi.

2.1.2.3 Kelebihan *Work From Home* (WFH)

Sistem kerja WFH mampu memberikan keuntungan baik bagi Instansi maupun bagi pegawai. Bagi Instansi, WFH memberikan keuntungan dikarenakan berbagai biaya dapat dipotong, seperti biaya sewa gedun, asrama pegawai, fasilitas pendukung kerja lainnya yang digunakan untuk pegawai yang bekerja (Mustajab et al., 2020). Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Wakil Menteri Keaunga, Suahezali Nazaradalam acara *Public Expenditure Review World Bank*, Bahwa dalam masa pandemi, pemerintah menghemat semua anggaran untuk perjalanan dinas luar kota dan luar negeri dikarenakan rapat dan pertemuan dilakukan secara virtual. Selain itu, biaya konsumsi rapat pun dapat dihemat. Dari sisi pegawai, (M Heathfield, 2020) Menjelaskan bahwa pegawai yang melakukan pekerjaan denngan sistem jarak jauh dapat menghindari Kemacetan sehingga dapat mengurangi waktu perjalanan dan mengurangi tingkat stres. Selain itu, menghemat waktu dang mengurangi biaya perjalanan. Beberapa dampak positif lain dari sistem kerja WFH adalah:

1. Fleksibilitas

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mustajab et al., 2020), para informasi baik laki-laki maupun perempuan mengakui bahwa sistem kerja WFH memberikan mereka kebebasan dalam mengatur waktu kerja dan tempat kerja mereka. Mereka tidak harus mengikuti aturan dimulai dari berakhirnya jam kerja seperti yang biasanya diberlakukan di kantor. Hal tersebut memberikan dampak yang positif terhadap hasil kerja mereka karena mereka dapat secara fleksibel menentukan jam sesuai dengan yang dibutuhkan. Selain itu, pengaturan jam kerja tersebut tidak berpengaruh terhadap gaji yang diterima. Sama halnya dengan yang dikatakan oleh (Mungkasa, 2020) bahwa bekerja jarak jauh adalah pegawai dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja, sehingga menjadi lebih fleksibel.

2. Menghemat Waktu

Sistem bekerja WFH secara nyata dapat menghemat waktu dikarenakan pegawai tidak perlu menghabiskan waktu dalam perjalanan dari rumah menuju ke kantor dan juga sebaliknya. Selama menjalankan WFH, para pegawai dapat menggunakan waktu yang awalnya dihabiskan dalam perjalanan menuju dan dari kantor, untuk melakukan pekerjaan kantor maupun pekerjaan rumah. Hal ini tentu saja memberikan keuntungan bagi pegawai karena waktu mereka tidak ada yang terbuang habis perjalanan (Mustajab et al., 2020).

3. Waktu yang Berkualitas

Pegawai yang bekerja dari rumah merasakan bahwa mereka memiliki lebih banyak waktu berkualitas bersama keluarga. Pegawai dapat menikmati waktu kebersamaan dengan keluarga tanpa harus meninggalkan pekerjaan mereka meskipun terkadang mereka tetap harus fokus pada penyelesaian pekerjaan (Mustajab et al., 2020).

4. Kenyamanan

Dengan bekerja dari rumah, pegawai merasakan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan tidak ada pengawasan langsung dari atasan seperti saat mereka bekerja, tanpa harus secara formal menjaga sikap dan perilaku mereka (Mustajab et al., 2020).

2.1.2.4 Kekurangan *Work From Home* (WFH)

Sistem WFH yang diterapkan serta merta dapat dilaksanakan dengan mudah oleh para pegawai. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor individu pekerjaan maupun dari faktor individu pegawainya. Contohnya, beberapa jenis pekerjaan masih mengandalkan berkas fisik dan juga peralatan kerja kantor, sehingga membuat pegawai harus tetap ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika pegawai tersebut harus bekerja di rumah, maka bisa jadi tidak ada pekerjaan. Jika pegawai tersebut harus bekerja di rumah, maka bisa tidak ada pekerjaan yang dapat dia lakukan. Solusi berikutnya mungkin saja diberlakukan digitalisasi pekerjaan. Namun hambatan lain yang muncul setelahnya bisa jadi adalah permasalahan adaptasi

pegawai dengan sistem kerja jarak jauh yang sepenuhnya mengandalkan teknologi dan kurang mampunya pegawai dalam mengoperasikan teknologi.

Beberapa dampak negatif yang timbul akibat penetapan WFH adalah:

1. Multitasking

Multitasking lebih dirasakan oleh para pegawai perempuan terutama yang sudah berumah tangga dan meliki, tanggungjawab penyelesaian pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah membuat para pegawai perempuan merasakan beban kerja yang berlebih dan hal tersebut menimbulkan stres kerja. Tetapi, hal ini tidak berlaku jika ada peran pasangan yang juga ikut terlibat dalam penyelesaian pekerjaan di rumah. Sebaliknya, yang terjadi adalah meningkatnya kualitas hubungan secara harmonis dikarenakan adanya kerja sama dan *team work* (Mustajab et al., 2020).

2. Semangat Kerja Menurun

Semangat kerja yang menurun dirasakan oleh pegawai dan mengalami dilema dikarenakan pola pikir bahwa rumah adalah tempat untuk beristirahat. Hal tersebut membuat pegawai menjadi kehilangan fokus dalam menentukan apakah mereka harus bekerja atau bersantai bersama keluarga untuk menghabiskan waktu selama pandemi Covid-19.

Menurunnya semangat kerja dapat dikarenakan banyak gangguan di rumah seperti ajakan untuk berbincang dengan keluarga, melakukan *chat* bersama teman sosial media, serta godaan untuk bersenang-senang seperti nonton TV, bermain bersama anak, mengerjakan sesuatu yang sesuai hobi, sehingga berakibat pada penundaan pekerjaan (Mustajab et al., 2020). Hal ini

juga dapat disebabkan karena tidak terlihat batasan jelas antara kantor dan rumah, bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan (Mungkasa, 2020).

3. Biaya yang Bertambah

Hal yang pasti dirasakan oleh pegawai yang bekerja dari rumah adalah meningkatnya biaya/pengeluaran seperti biaya listrik, biaya pulsa untuk berkomunikasi dan penyediaan jaringan internet (Mustajab et al., 2020). Penambahan biaya ini terjadi dikarenakan intensitas penggunaannya juga meningkat dikarenakan biaya yang tadinya tidak dikeluarkan oleh pegawai karena mereka menggunakan fasilitas kantor, saat bekerja di rumah menjadi tanggungan pribadi pegawai.

4. Distraksi

Selama WFH, pegawai merasakan adanya distraksi yang menghambat penyelesaian pekerjaan mereka seperti distraksi teknis dan distraksi sosial, Contoh distraksi teknis adalah gangguan peralatan kerja yang tidak mendukung serta gangguan jaringan komunikasi. Distraksi sosial contohnya adalah distraksi yang berasal dari keluarga di rumah (Mustajab et al., 2020).

5. Keterbatasan Komunikasi

Sistem kerja WFH membuat pegawai tidak bertemu dengan langsung dengan atasan (Mungkasa, 2020) dan rekan kerja mereka, sehingga membuat komunikasi menjadi begitu terbatas. Keterbatasan komunikasi ini dapat disebabkan oleh hal-hal seperti distraksi teknis yaitu gangguan pada jaringan komunikasi dan peralatan kerja yang kurang mendukung sehingga

membuat pekerjaan terlambat diselesaikan., terlambat dalam pengiriman laporan hasil kerja dan pengiriman informasi penting lainnya. Selain itu respon yang tidak secara langsung didapat juga membuat pekerjaan menjadi tidak optimal dalam penyelesaiannya (Sabitah & Susilo, 2017). Pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja. Dibutuhkan penjadwalan kerja yang lebih rapi bahkan mungkin perlu ditetapkan waktu tetap untuk berkumpul di kantor (Mungkasa, 2020).

6. Ketidakpercayaan antar pihak

Resiko lain pelaksanaan WFH adalah adanya ketidakpercayaan yang timbul antara pegawai dengan atasannya atau bahkan instansinya dikarenakan konsep WFH kurang dipahami oleh kedua belah pihak . Masih ada yang beranggapan bahwa WFH sama dengan cuti, yang berarti tidak melakukan pekerjaan apapun (Mustajab et al., 2020) mengungkapkan hal serupa bahwa kendala utamanya pelaksanaan WFH ternyata adalah geger budaya berupa ketidakpercayaan para pimpinan terhadap pegawai. Prosedur yang ditetapkan membuat pegawai tidak nyaman disebabkan permintaan untuk melaporkan perkembangan pekerjaan setiap waktu berikut foto keberadaan pegawai

2.1.2.5 Indikator *Work From Home* (WFH)

Menurut Timbal & Mustabsat dalam (Simarmata, 2020), terdapat indikator *Work From Home* diantaranya adalah:

- a. Lingkungan kerja, merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas seperti kelembaban, penerangan, ventilasi, kebisingan, penerangan temperatur, alat kerja dan kebersihan.
- b. Beban kerja, yang disebabkan oleh stimulus yang berubah-ubah menjadi lebih berat dan berkepanjangan sehingga sulit untuk dihadapi biasa muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
- c. Kedekatan dengan keluarga, peran keluarga juga penting untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatan yang dilakukan.
- d. Kesehatan dan keseimbangan kerja, menjaga kesehatan diperlukan bagi semua pekerja merupakan suatu yang penting dan perlu diperhatikan untuk mendapat hasil dan kinerja yang baik.

2.1.3. Tunjangan Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Tunjangan Kinerja

Pengertian tunjangan kinerja menurut (Najoan, 2018) adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan diluar gaji sebagai bantuan, sogokan.

Menurut (Kadarisman, 2016), Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya.

Tunjangan kinerja adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmen mereka terhadap organisasi. Menurut (Bangun, 2016), Tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai. Menurut (Wibowo, 2017), bahwa “ Tunjangan merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa uang atau lainnya.

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal (Jufrizen, 2018).

Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arianty, 2014).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja adalah pembayaran di luar gaji/upah yang diberikan kepada pegawai secara rutin

sebagai balas jasa atau kontribusi pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya tunjangan kinerja, pegawai negeri dituntut untuk memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya.

2.1.3.2 Manfaat dan tujuan Tunjangan Kinerja

Tunjangan Kinerja pegawai dapat meningkatkan atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan berat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai.

Pemberian Tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi berfungsi sebagai berikut (Simamora, 2016):

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian tunjangan kinerja pada pegawai yang berprestasi akan mendorong dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian tunjangan kinerja pada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian tunjangan kinerja dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Tujuan pemberian Tunjangan Kinerja. Pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima Tunjangan Kinerja untuk dapat memenuh kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- b. Meningkatkan Produktivitas Kerja. Pemberian kompensasi yang maki baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.
- c. Memajukan Organisasi. Seamaki besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara *‘input’* dan *‘output’*.

2.1.3.3 Jenis-jenis Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja terdiri dari dua jenis yaitu:

1. Tunjangan Kinerja Finansial

Tunjangan kinerja finansial merupakan tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerja mereka, tunjangan kinerja finansial biasanya berupa uang sebagai bonus, kompensasi, komisi, pembagian laba, tunjangan karena kerja lembur, dan lain-lain.

2. Tunjangan Kinerja Non-finansial

Berbagai bentuk tunjangan kinerja non-finansial seperti:

- a. Piagam penghargaan

- b. Pujian secara lisa atau tulisan baik secara resmi dalam organisasi maupun secara pribadi antara atasan dan bawahan.
- c. Ucapan terima kasih yang dapat disampaikan secara formal dan informal
- d. Memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi
- e. Memberikan media/tanda jasa kepada pegawai yang mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas tinggi
- f. Memberikan hak menggunakan fasilitas kantor sesuai jabatan seperti penggunaan mobil atau motor dan rumah jabatan

2.1.3.4 Indikator Tunjangan Kinerja

Memurut Maruli dalam (Yudha, 2018) menjelaskan bahwa indikator tunjangan kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Memotivasi Karyawan dalam Bekerja
Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya,
2. Menjamin Asas Keadilan
 - a. Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil.
 - b. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Bentuk Tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih

efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan secara adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Masalah yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Menurut (Robin & Judge, 2011) stres kerja merupakan “suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya.

Menurut (Siagian, 2019) Stres kerja merupakan “ kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang.” Selanjutnya , mendefenisikan stres sebagai suatu respons adaptif yang dimediasi oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses-proses psikologis atau fisik berlebihan pada seseorang.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa “ stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi , proses berpikir dan kondisi seseorang yang menghadapi kondisi lingkungan.

Gejala stress kerja, yaitu kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang produktif, menurut (Rivai & Mulyadi, 2011). “Stres kerja merupakan suatu keadaan akibat yang harus

dipenuhi dengan kemampuan, keahlian, dan cara berpikir seseorang, jika ketimpangan yang berbentuk dalam tingkatan tinggi akan semakin juga stres yang dialami individu tersebut, (Asih et al, 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana ia harus menyelesaikan beban kerja berlebihan yang melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap tuntutan-tuntutan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, stress yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

2.1.4.2 Faktor-faktor Stres kerja

Stres telah menjadi bagian utama dalam kehidupan manusia modern. Hal ini terus-menerus menimbulkan ancaman dan tantangan untuk kesehatan dan kesejahteraan seseorang.

Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut (Robin & Judge, 2011) Sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi tingkat stress dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Di dalam faktor lingkungan terdapat:

a) Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis dapat diciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

b) Ketidakpastian Politik

Sistem politik stabil disuatu negara maka perubahan lazimnya dilaksanakan dalam suatu cara yang tertib. Namun ancaman dan perubahan politik dalam negeri dan menyebabkan stress.

c) Ketidakpastian Teknologi Inovasi

Inovasi baru menyebabkan keterampilan dan pengalaman seseorang menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang singkat, computer dan ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi karyawan yang dapat menyebabkan stress.

2. Faktor Organisasi banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyengkan. Beberapa contoh terjadinya stress:

a) Tuntunan Tugas

Faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b) Tuntunan Peran

Tuntunan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan

dalam organisasi tersebut. Konflik peran ini menciptakan harapan-harapan hamper tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

c) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan social dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan social yang tinggi.

d) Struktur Organisasi

Struktur organisasi ini yang menentukan tingkat deferensiasi (perbedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seseorang karyawan merupakan suatu contoh dari variable struktural yang mungkin merupakan sumber potensi dari stress.

e) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

3. Faktor Individual

Lazimnya seseorang individu bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang berlebih dari pecan dapat melebur ke pekerjaan. Faktor penyebabnya adalah isi keluarga,masala ekonomi pribadi, dan karakteristik keperibadiaan.

a) Masalah Keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarga merupakan hubungan yang sangat berharga. Permasalahan-permasalahan dalam keluarga (kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anaknya) bisa menciptakan stress bagi karyawan dan terbawa ketempat kerja.

b) Masalah Ekonomi

Masalah Ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaan.

c) Kepribadian

Tingkat stres pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dari kepribadian orang tersebut. Faktor individual yang signifikan mempengaruhi stress adalah sifat dasar seseorang.

Faktor-faktor penyebab stress karyawan, Menurut (Hasibuan, 2017), yaitu:

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

2.1.4.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut (Hasibuan, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pimpinan, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian.

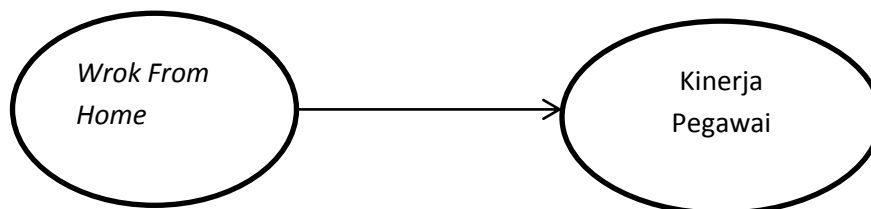
2.2.1 Pengaruh *Wrok from home* terhadap kinerja pegawai

Dukungan kepemimpinan yang buruk atau bahkan untuk mendukung dalam proses kerja seringkali menimbulkan masalah, terutama ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Disisi lain, sulit untuk mencapai efisiensi dan efektivitas tingkat tinggi efktivitas dan efesiensi dalam melaksanakan kebijakan kerja dari rumah tanpa dukungan atasan (pimpinan) yang baik belum dapat meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi, perusahaan atau instansi sehingga perlu adanya dukungan antar pihak. Dua, dukungan atasan merupakan salah satu bentuk persepsi pembentuk dukungan organisasi.

Seiring pelaksanaan WFH yang diterapkan pada masa pandemi Covid-19 muncul berbagai masalah yang salah satunya adalah apakah kinerja pegawai yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Karena permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, bisakah dikerjakan sesuai Standar Kerja/System Operasional Procedure (SOP), tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi (Hasuibuan, 2016).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ashal, 2020), (Setiawan & Fitrianto, 2021), (Hartono & Rahadi, 2021) dan (Mustomi et al., 2021) disimpulkan *Wrok from home* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai standart sehingga hasil kerjaannya menjadi berantakan. Selain itu pegawai yang melakukan *Wrok from home* susah dalam beradaptasi dengan sistem tersebut akibatnya pekerjaan yang

dilakukakan tidak benar dan tidak tepat waktu . Berikut ini gambar hubungan beban kerja terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 2.1 pengaruh *wrok from home* terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan

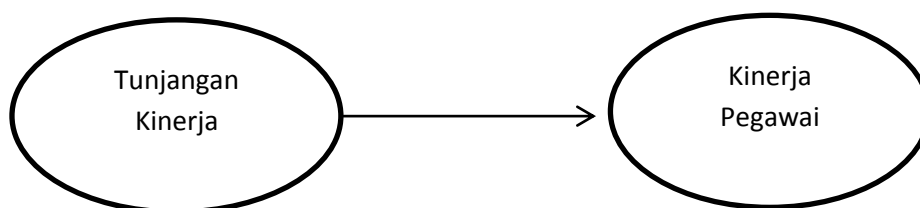
Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai bila didukung oleh beberapa faktor seperti kemampuan, motivasi, atribut individu dan lingkungan organisasi.

Usaha yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian reward atau hadiah kepada pegawai. Dalam hal ini yaitu Tunjangan kinerja adalah setiap tambahan *benefit* yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya. Jadi, tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan meningkatkan karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan.

Menurut (Kadarisman, 2016) tunjangan adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi. Tujuan mendasar dari semua program tunjangan adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu

keunggulan kompetitif. Analisisnya adalah pada hakikatnya tujuan sistem tunjangan kinerja adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan gaji dasar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja yang tinggi akan memacu motivasi pegawai dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk tercapainya tujuan organisasi.

Ketidak kesepadanan antara pemberian tunjangan dengan harapan karyawan sehingga dapat menurunkan motivasi kerja dan produktivitas sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

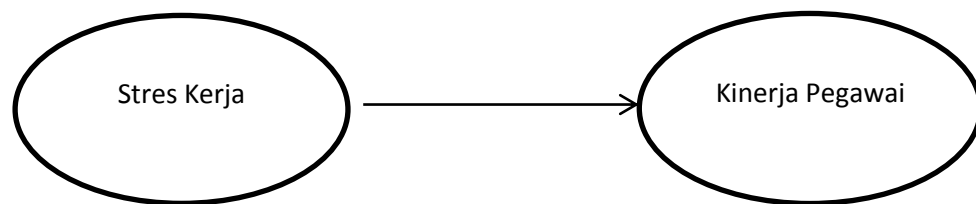


Gambar 2.2 pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

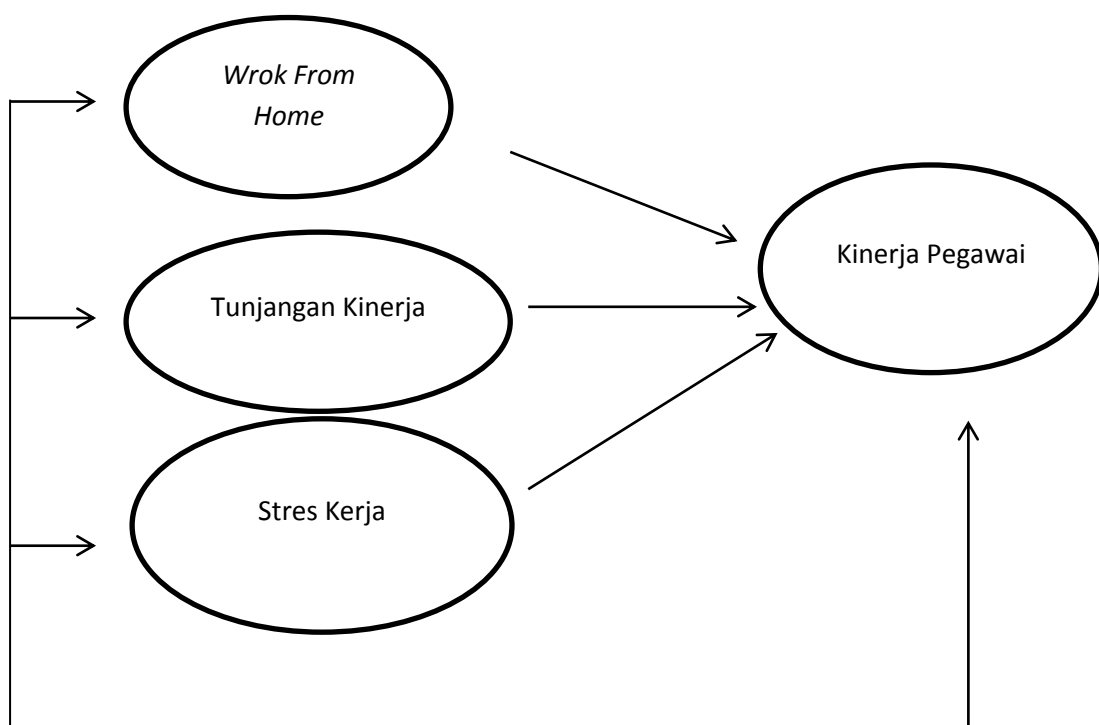
Menurut (Siagian, 2019) Stres merupakan kondisi rangsangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan oleh diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi serta mengalami kekhawatiran kronis pada diri seseorang yang mengalami stres. Jika seorang karyawan memiliki beban kerja yang bisa mengganggu perusahaan dalam melakukan kerjanya maka pimpinan bisa dengan sigap memecahkan masalah karyawan tersebut, yang utama dalam hal stres kerja wajib diawasi secara terus menerus agar tidak menghambat kinerja

perusahaan . Hubungan nya stres yang terlalu besar bisa menjadi ancaman bagi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang menyebabkan ketidakseimbangan psikis maupun fisik seseorang serta emosi dan proses berpikir orang tersebut dipengaruhi oleh stres kerja itu tersendiri.



Gambar 2.3 stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual:



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018b) ‘‘Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan’’. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban yang empiris. Berikut judul penelitian dan konsep hipotesis tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Work From Home berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara
2. Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara
3. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jeneis Penelitian

Metode penelitian kuantatif mempunyai tujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Sugiyono, 2018b). Teori merupakan kerangka dalam penelitian kuantatif yang melandasi perumusan masalah atau pertanyaan, pengembangan hipotesis, pengujian data, dan pembuatan kesimpulan. Posisi dan peran teori dalam penelitian kuantatif direfleksikan dalam hasil penelitian yang berupa dukungan atau penolakan terhadap teori (Sugiyono, 2018a). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantatif. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Pengaruh *Wrok From Home*, tunjangan kinerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian.

Adapun defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam sesuatu priode tertentu. (Kasmir, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efektifitas 4. Ketepatan waktu 5. Kemandirian
<i>Work From Home</i> (X1)	<i>Work From Home</i> atau bekerja dirumah ialah suatu perubahan dalam organisasi ketika memberikan tanggung jawab dan tugas pekerja melalui cara melakukan perlarangan bagi pekerja untuk bekerja di kantor dan berkumpul diruangan, sehingga pekerja harus melakukan pekerjaan dari	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Beban kerja 3. Kedekatan keluarga 4. Kesehatan dan keseimbangan

	rumah. (Mustajab et al 2020)	
Tunjangan Kinerja (X2)	Tunjangan Kinerja adalah salah satu upaya organisasi untu mempertahankan pegawainya dengan dapatmeningkatkan pretasi serta komitmen terhadap organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memotivasi pegawai bekerja 2. Menjamin asas keadilan
Stres Kerja (X3)	Stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang menghadapi kondisi lingkungan. (Hasibuan, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja 2. Sikap pimpinan 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Otoritas kerja

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian mengenai Analisis pengaruh *Wrok From Home*, Tunjangan Kerja, Stres Kerja terhadap kinerja karyawan dilaksanakan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini rencananya dilakukan pada bulan Februari 2022 sampai dengan Mei 2022.

No.	Kegiatan	Tahun 2022							
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust
1.	Persiapan	■							
	Observasi								
	Identifikasi Masalah								
	Pengajuan Judul								
	Penyusunan Proposal		■	■					
2.	Pelaksanaan				■				
	Bimbingan Proposal					■	■	■	
	Seminar Proposal						■	■	
	Revisi Proposal						■		
3.	Penyusunan Laporan							■	
	Penyebaran Angket							■	
	Pengumpulan data							■	■
	Penyusunan skripsi							■	■

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

3.4 Metode Penarikan Sample

3.4.1 Populasi

Populasi menurut (Juliandi et al., 2014) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dan variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan.

3.4.2 Sample

Menurut (Sugiyono, 2018) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam pengambilan peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sample yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sample. Untuk teknik pengumpulan sample yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara yang berjumlah 102 orang.

Pegawai Negeri Sipil (PNS)	102 Orang
Total	102 Orang

Tabel 3.3 Kerangka Sample

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan.

a. Angket/Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2010) angket/kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Tabel 3.4

Tabel Bobot Nilai Respondem

PERTANYAAN	BOBOT NILAI (SKOR)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Sugiyono menyatakan bahwa valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kemasanan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2018b). Validitas dihitung dengan mengukur korelasi antara butir-butir soal dengan skor soal secara keseluruhan. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows release untuk menguji valid atau tidak dengan membandingkan nilai Correlated Item – Total Correlation dengan hasil perhitungan r tabel. “Uji validitas dengan SPSS for windows release dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor variabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid” (Juliandi et al., 2014). Instrumen dikatakan valid jika nilai signifikan dari skor butir instrumen (Sig 2 tailed) $< 0,05$. Sebaliknya apabila diperoleh signifikan (Sig 2 tailed) $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefesien korelasi antara variabel x dan y
- N = Jumlah Sample
- $\sum X$ = Jumlah skor soal dalam sebaran X
- $\sum Y$ = Jumlah skor soal dalam sebaran Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah skor yang di kuadratkan dalam sebaran X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah skor yang di kuadratkan dalam sebaran Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali jumlah skor sebaran variabel X dan Y

1) Hasil Uji Validitas

Dalam pengujian validitas konstruk, nilai r tabel ditentukan dengan rumus $n-2$, dimana n = banyak sampel. Pengujian validitas konstruk dengan $\alpha = 5\%$ sedangkan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 102 - 2 = 100$ (taraf signifikansi 0,05), maka hasil diperoleh untuk t tabel sebesar . 0.1946

- a. Jika nilai r -hitung $>$ nilai r -tabel, jadi item dalam instrumen dari soal itu dapat dinyatakan sudah valid.
- b. Jika pada nilai r -hitung $<$ r -tabel, Sebaliknya jadi item dalam instrumen dari soal itu dinyatakan tidak valid

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,6716	0.1946	Valid
2	0,6683	0.1946	Valid
3	0,6827	0.1946	Valid
4	0,7308	0.1946	Valid
5	0,6795	0.1946	Valid
6	0,6950	0.1946	Valid
7	0,6561	0.1946	Valid
8	0,7231	0.1946	Valid
9	0,6121	0.1946	Valid
10	0,6459	0.1946	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, misalnya pada item pertama diketahui nilai r hitung sebesar 0,6716 dengan nilai r tabel sebesar 0.1946, disimpulkan bahwa $0,6716 > 0.1946$. dengan demikian item pernyataan satu dinyatakan valid. Maka hasil perhitungan menyatakan bahwa secara keseluruhan item pernyataan Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel *Work From Home* (X1)

No Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,7195	0.1946	Valid
2	0,7845	0.1946	Valid
3	0,7385	0.1946	Valid
4	0,7499	0.1946	Valid
5	0,7437	0.1946	Valid
6	0,7902	0.1946	Valid
7	0,7866	0.1946	Valid
8	0,7933	0.1946	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, misalnya pada item pertama diketahui nilai r hitung sebesar 0,7195 dengan nilai r tabel sebesar 0.1946, disimpulkan bahwa $0,7195 > 0.1946$. dengan demikian item pernyataan satu dinyatakan valid. Maka hasil perhitungan menyatakan bahwa secara keseluruhan item pernyataan *Work From Home* dinyatakan valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja (X2)

No Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,6215	0.1946	Valid
2	0,7190	0.1946	Valid
3	0,7501	0.1946	Valid
4	0,6188	0.1946	Valid
5	0,6914	0.1946	Valid
6	0,7847	0.1946	Valid
7	0,7613	0.1946	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, misalnya pada item pertama diketahui nilai r hitung sebesar 0,6215 dengan nilai r tabel sebesar 0.1946, disimpulkan bahwa $0,6215 > 0.1946$. dengan demikian item pernyataan satu dinyatakan valid. Maka hasil perhitungan menyatakan bahwa secara keseluruhan item pernyataan Tunjangan Kinerja dinyatakan valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)

No Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,5689	0.1946	Valid
2	0,5585	0.1946	Valid
3	0,7365	0.1946	Valid
4	0,5613	0.1946	Valid
5	0,6925	0.1946	Valid
6	0,7798	0.1946	Valid
7	0,6794	0.1946	Valid
8	0,7751	0.1946	Valid
9	0,3513	0.1946	Valid
10	0,4055	0.1946	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, misalnya pada item pertama diketahui nilai r hitung sebesar 0,5689 dengan nilai r tabel sebesar 0.1946, disimpulkan bahwa $0,5689 > 0.1946$. dengan demikian item pernyataan satu dinyatakan valid. Maka hasil perhitungan menyatakan bahwa secara keseluruhan item pernyataan Stres Kerja dinyatakan valid.

1. Uji Reabilitas

Selanjutnya untuk menguji reabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha*, $>0,6$ dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{St} \right]$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reabilitas intrsumen
 $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
 St = Jumlah varians butir
 K = Jumlah item

Untuk menentukan apakah variabel reliabel atau tidak maka digunakan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai *alpha cronbach* $\geq 0,60$ maka item variabel dinyatakan reliabel
- Jika nilai *alpha cronbach* $\leq 0,60$ maka item variabel dinyatakan tidak reliabel

Tabel 3.9 .Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i> $\geq 0,60$	Keterangan
Work From Home (X1)	0,895 $\geq 0,60$	Reliabel
Tunjangan Kinerja (X2)	0,833 $\geq 0,60$	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,802 $\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,866 $\geq 0,60$	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, maka diketahui pada masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dari masing-masing varibel Kinerja

Pegawai (Y), Work From Home (X1), Tunjangan Kinerja (X2) dan Stres Kerja (X3) dinyatakan reliabel.

b. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data dengan mempelajari dokumen- dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah liatur-liatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

c. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2018) wawancara adalah proses pengumpulan data yang dilakukan secara struktur maupun tidak struktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.

Untuk mendapatkan data peneliti melakukan tanya jawab dengan kabag Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara dibagian personalia yang mempunyai weweng untuk memeberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisi data kuantatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari peguji tersebut, dengan rumus dibawah:

3.6.1 Motode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda berdasarkan pada pengaruh variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk menganalisis regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 +$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

Y = Kinerja

A = Konstanta

X1 = Wrok from home

X2 =Tunjangan kinerja

X3 = Stres Kerja

b1, b2 = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan terkait akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

3.7 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang dapat dimasukkan kedalam serangkaian dan maka perlu dilakukan pengujian data sebagai:

3.7.1 Uji Normalis

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2016). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Sugiyono, 2017) Menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF <10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.8 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bergunayang memeriksa atau menguji koefisien regresi yang signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yakni:

3.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Work from home, tunjangan kinerja, stres kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Work from home, tunjangan kinerja, dan stres kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

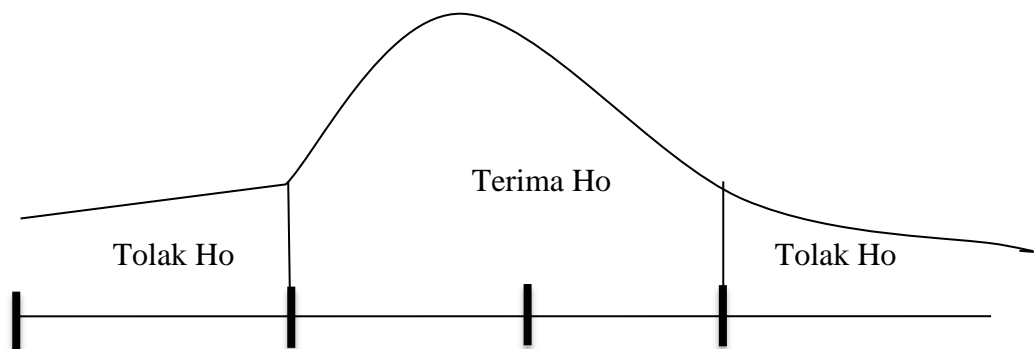
(Sugiyono,2016)

T :Nilai t

n :Jumlah sampel

r :Nilai koefisien korelasi

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut(Sugiyono,2016):



3.8.2 Uji F (Simulation)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansinya. Kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel independen.

Langkah-langkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Work from Home, Tunjangan Kinerja, dan Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Work From Home, Tunjangan kinerja, Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

(Sumber: Sugiyono, 2016)

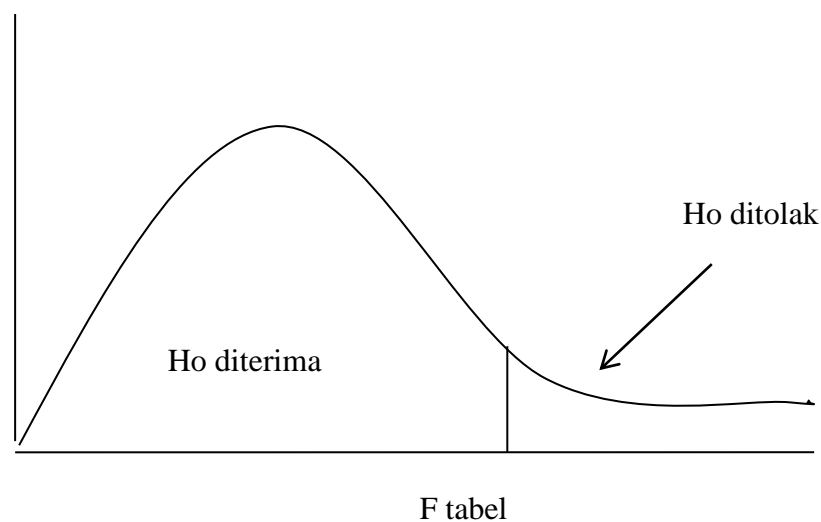
K = jumlah variabel independen (bebas)

N = jumlah sampel

R² = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono,2016):



3.8.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (work from home, tunjangan kinerja, dan stres kerja) dalam variabel dependen (Kinerja) karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 - 100\%$$

Keterangan:

D = Koefesien Determasi

(R²) = Koefesien korelasi varaibel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan berupa kuesioner. Jumlah pernyataan variabel bebas *Work From Home* (X1) berjumlah 8 butir pernyataan, Variabel bebas Tunjangan Kinerja (X2) berjumlah 7 butir, dan variabel Stres Kerja (X3) berjumlah 10 butir, serta variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) 10 butir. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut yang berjumlah sebanyak 102 pegawai.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam Tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21 - 30 Tahun	18	18%
2	31 - 40 Tahun	37	36%
3	41 - 50 Tahun	28	27%
4	51 - 60 Tahun	19	19%
Jumlah		102	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 102 pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut mayoritas pegawai dalam penelitian ini berusia 31 – 40 tahun berjumlah 37 orang dengan persentase 36 persen,

artinya mayoritas responden merupakan usia produktif yang memiliki semangat kerja tinggi, tenaga yang tinggi, kreatifitas yang baik, serta memiliki kemampuan pemahaman bagus, karena pada waktu usia yang terbilang masih cukup muda, pegawai akan dapat lebih mudah diarahkan, dimotivasi untuk mengeluarkan seluruh kemampuan kerja dalam meraih tujuan institusi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat dalam Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - Laki	44	43%
2	Perempuan	58	57%
Jumlah		102	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 102 pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut dapat dijelaskan bahwa secara umum komposisi antara karyawan laki-laki dengan perempuan relatif berimbang. Untuk mencapai visi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut yakni sebanyak 58 pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 44 pegawai dengan persentase 43% berjenis kelamin perempuan.

3. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dalam Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 10 Tahun	34	33%
2	11 - 20 Tahun	47	46%
3	21 - 30 Tahun	21	21%
Jumlah		102	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 102 pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut, mayoritas karyawan sudah bekerja selama 11 – 20 tahun sebanyak 47 orang dengan persentase 46 persen, hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut memiliki komposisi lama bekerja yang bervariasi. Lama kerja identik dengan pengalaman kerja serta memiliki kemampuan kerja yang dapat diandalkan untuk mencapai kinerja.

4.1.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

4.1.1.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden yang berjumlah 102 responden dengan jumlah item pernyataan yang dibagikan adalah sebanyak 10 item pernyataan. Maka diperoleh tabulasi hasil perhitungan jawaban responden terkait Kinerja Pegawai (Y) sebagaimana terangkum pada tabel berikut ini;

Tabel 4.4 Distribusi Deskriptif Varaibel Kinerja Pegawai

No Item	SS		S		R		TS		STS		Rata-Rata	Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	61	60%	36	35%	4	4%	1	1%	0	0%	4,56	Sangat Baik
2	50	49%	41	40%	10	10%	0	0%	1	1%	4,40	Sangat Baik
3	52	51%	40	39%	9	9%	1	1%	1	1%	4,43	Sangat Baik
4	48	47%	49	48%	4	4%	0	0%	1	1%	4,44	Sangat Baik
5	55	54%	41	40%	5	5%	1	1%	0	0%	4,50	Sangat Baik
6	47	46%	43	42%	11	11%	0	0%	0	0%	4,36	Baik
7	49	48%	44	43%	9	9%	0	0%	0	0%	4,41	Sangat Baik
8	47	46%	48	47%	7	7%	0	0%	0	0%	4,41	Sangat Baik
9	44	43%	50	49%	6	6%	1	1%	1	1%	4,36	Baik
10	59	58%	39	38%	3	3%	1	1%	0	0%	4,55	Sangat Baik
Rata-Rata											4,44	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa rata-rata respon pegawai BPTP Medan pada masing-masing item pernyataan terkait kinerja pegawai memperoleh nilai sebesar 4.44 dengan kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai mempunyai kinerja yang baik, terlihat dari item pernyataan 1 dan 2 pada indikator kualitas kerja, dimana respon pegawai atas item pernyataan tersebut masing-masing tertinggi memilih jawaban sangat setuju atas item pernyataan tersebut. Dimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara teliti dengan tepat waktu dan cermat. Pada indikator kedua terkait kuantitas kerja juga terlihat bahwa pegawai secara dominan memilih jawaban sangat setuju, dengan persentase sebesar 48% pada item ketiga dan 46% pada item kedua. Dimana pegawai telah memenuhi Kuantitas kerja yang sesuai dengan standar kerja yang ditentukan. Pada indikator ketiga terkait ketepatan waktu juga menunjukkan respon pegawai atas item pernyataan tersebut dengan kategori sangat baik, selama bekerja pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas

dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan. Pada indikator kehadiran pegawai juga menunjukkan kinerja pegawai sangat baik, melalui perhitungan hasil angket diketahui pegawai mampu datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pada indikator terakhir terkait kemampuan pegawai bekerja sama juga menunjukkan bahwa pegawai merasa mampu bekerja sama antara pegawai yang lain.

4.1.1.2.2 *Work From Home (X1)*

Berdasarkan hasil penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden yang berjumlah 102 responden dengan jumlah item pernyataan yang dibagikan adalah sebanyak 8 item pernyataan. Maka diperoleh tabulasi hasil perhitungan jawaban responden terkait *Work from home (X1)* sebagaimana terangkum pada tabel berikut ini;

Tabel 4.5 Distribusi Deskriptif Variabel *Work From Home*

No Item	SS		S		R		TS		STS		Rata-Rata	Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	54	53%	42	41%	4	4%	2	2%	0	0%	4,45	Sangat Baik
2	55	54%	39	38%	7	7%	1	1%	0	0%	4,45	Sangat Baik
3	60	59%	35	34%	7	7%	0	0%	0	0%	4,52	Sangat Baik
4	45	44%	49	48%	7	7%	1	1%	0	0%	4,35	Baik
5	56	55%	42	41%	4	4%	0	0%	0	0%	4,51	Sangat Baik
6	49	48%	48	47%	4	4%	1	1%	0	0%	4,42	Sangat Baik
7	38	37%	48	47%	11	11%	4	4%	1	1%	4,16	Baik
8	47	46%	41	40%	14	14%	0	0%	0	0%	4,32	Baik
Rata-Rata											4,40	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada masing-masing item pernyataan terkait *work from home* yang dibagikan adalah sebesar 4.40 dengan kategori sangat baik. Artinya Kondisi pegawai selama bekerja dalam sistem *work from home* lebih baik daripada bekerja dalam sistem

kantor. Hal tersebut terlihat dari respon pegawai pada masing-masing item pertanyaan yang dibedakan berdasarkan masing-masing indikator, pada indikator pertama yaitu lingkungan kerja, pegawai merasa bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif dan santai selama WFH membuat pegawai lebih produktif dalam bekerja, diman persentase responden yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 53%. Indikator kedua terkait beban kerja juga menyatakan bahwa pegawai memperoleh beban atau waktu bekerja yang fleksibel, dengan respon pegawai sebanyak 54% memilih jawaban sangat setuju. selanjutnya pada indikator ketiga menjelaskan tentang kesehatan dan keseimbangan pegawai. Dengan jumlah persentase responden sebanyak 55% merasa bahwa kondisi kesehatan pegawai mengalami peningkatan selama WFH. Pada indikator terakhir yaitu kedekatan pegawai dengan keluarga selama WFH, hasil kuesioner menyatakan bahwa sebanyak 46% pegawai merasa komunikasi dengan keluarga semakin membaik selama WFH.

4.1.1.2.3 Tunjangan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden yang berjumlah 102 responden dengan jumlah item pernyataan yang dibagikan adalah sebanyak 7 item pernyataan. Maka diperoleh tabulasi hasil perhitungan jawaban responden terkait Tunjangan Kerja (X2) sebagaimana terangkum pada tabel berikut ini;

Tabel 4.6 Distribusi Deskriptif Variabel Tunjangan Kinerja

No Item	SS		S		R		TS		STS		Rata-Rata	Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	59	58%	39	38%	2	2%	2	2%	0	0%	4,52	Sangat Baik
2	57	56%	41	40%	4	4%	0	0%	0	0%	4,52	Sangat Baik
3	66	65%	30	29%	5	5%	1	1%	0	0%	4,58	Sangat Baik
4	51	50%	42	41%	9	9%	0	0%	0	0%	4,41	Sangat Baik
5	44	43%	49	48%	9	9%	0	0%	0	0%	4,34	Baik
6	59	58%	37	36%	5	5%	0	0%	1	1%	4,50	Sangat Baik
7	51	50%	45	44%	5	5%	1	1%	0	0%	4,43	Sangat Baik
Rata-Rata											4,47	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada masing-masing item pernyataan terkait Tunjangan Kerja yang dibagikan adalah sebesar 4.47 dengan kategori sangat baik. Interpretasi dari masing-masing pernyataan tersebut menyatakan bahwa mayoritas pegawai memperoleh tunjangan kinerja dengan sangat baik. Pada indikator pertama yaitu terkait menjamin asas keadilan, dimana respon pegawai pada item pernyataan tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 58% pegawai merasa bahwa Pemberian tunjangan kinerja pada masing – masing bagian sudah sesuai berdasarkan resiko tugas. Selanjutnya pada indikator kedua terkait motivasi dalam bekerja, pegawai merasa bahwa Tunjangan kinerja membuat pegawai lebih tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, dengan persentase sebanyak 50% pegawai memilih jawaban sangat setuju atas item pernyataan tersebut. Serta indikator terakhir terkait bentuk tujungan, sebanyak 58% pegawai merasa bahwa Bentuk tunjangan seperti jaminan kesehatan setiap pegawai sangat dibutuhkan.

4.1.1.2.4 Stres Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden yang berjumlah 102 responden dengan jumlah item pernyataan yang dibagikan adalah sebanyak 10 item pernyataan. Maka diperoleh tabulasi hasil perhitungan jawaban responden terkait Stres Kerja (X3) sebagaimana terangkum pada tabel berikut ini;

Tabel 4.7 Distribusi Deskriptip Varaibel Stres Kerja

No	SS		S		R		TS		STS		Rata-Rata	Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	54	53%	43	42%	4	4%	1	1%	0	0%	4,49	Sangat Baik
2	55	54%	43	42%	4	4%	0	0%	0	0%	4,51	Sangat Baik
3	49	48%	42	41%	11	11%	0	0%	0	0%	4,39	Sangat Baik
4	51	50%	40	39%	10	10%	1	1%	0	0%	4,41	Sangat Baik
5	53	52%	45	44%	3	3%	1	1%	0	0%	4,50	Sangat Baik
6	53	52%	44	43%	4	4%	1	1%	0	0%	4,49	Sangat Baik
7	54	53%	38	37%	8	8%	2	2%	0	0%	4,44	Sangat Baik
8	58	57%	38	37%	6	6%	0	0%	0	0%	4,52	Sangat Baik
9	60	59%	36	35%	4	4%	1	1%	1	1%	4,51	Sangat Baik
10	60	59%	37	36%	3	3%	1	1%	1	1%	4,52	Sangat Baik
Rata-Rata											4,48	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada masing-masing item pernyataan terkait Stres Kerja yang dibagikan adalah sebesar 4.48 dengan kategori sangat baik. Pada indikator pertama terkait beban kerja menjelaskan bahwa sebanyak 53% pegawai merasa bahwa Beban kerja yang banyak mengakibatkan kondisi fisik pegawai lemah. Pada indikator kedua terkait sikap pimpinan, pegawai merasa bahwa pegawai mudah bosan dengan peraturan yang di berikan pimpinan, sebanyak 48% pegawai memilih sangat setuju atas pernyataan tersebut. Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu waktu kerja,

sebanyak 52% pegawai merasa bahwa Pegawai sering menunda pekerjaan yang di berikan pimpinan. Pada indikator terakhir yaitu konflik, menjabarkan tentang sikap pimpang yang selalu memberikan pandangan negatif pada setiap karyawan, dan sebanyak 59% pegawai sangat setuju atas item pernyataan tersebut.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dikaji dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, heterokedasitas dan multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 22 *for windows* yang dideteksi melalui dua cara yaitu analisa grafik dan uji statistik. Analisa grafik dengan melihat *normal p-plot* dan *histogram*. Sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik *non parametik Kolmogrov- Smirnov (K-S)*.

a. Non Parametik Kolmogrov-Smirnov (K-S)

Selanjutnya uji normalitas dapat diperkuat dengan analisis statistik dengan menggunakan alat uji *non parametik kolmogrov-smirnov (K-S)* seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

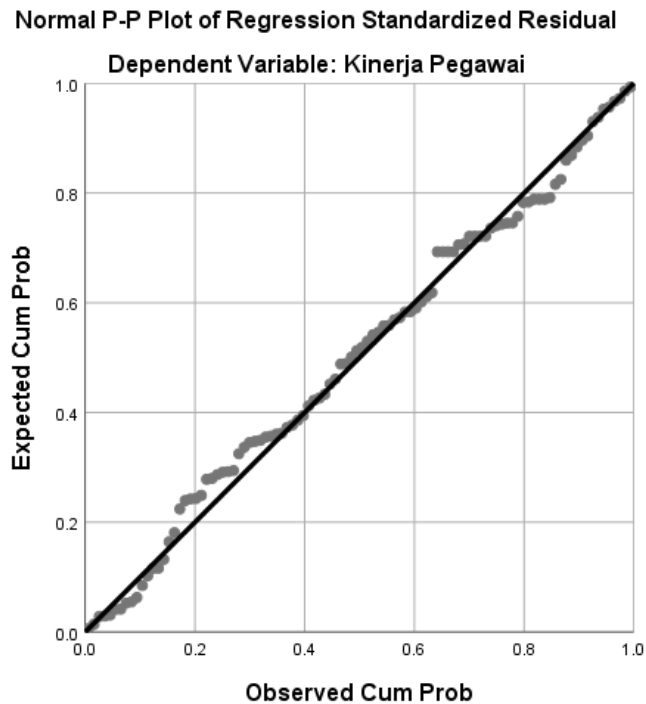
Tabel 4.8 Non Parametik Kolmogrov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.10041109
Most Extreme Differences	Absolute	0.073
	Positive	0.057
	Negative	-0.073
Test Statistic		0.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil dari uji *non parametik kolmogrov-smirnov* pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai uji statistik sebesar 0,073 dan Asymp. Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Grafik Normal *P-plot*

Pada *P-Plot*, apabila *plot* dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebarnormal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah



Hasil uji normalitas dengan normal *probability plot*, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar tidak terlalu jauh pada sumbu diagonal p-plot, sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal dan memnuhi asumsi normalitas secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yang data dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Varians Inflation Factor (VIF). Nilai yang dipakai untuk Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas

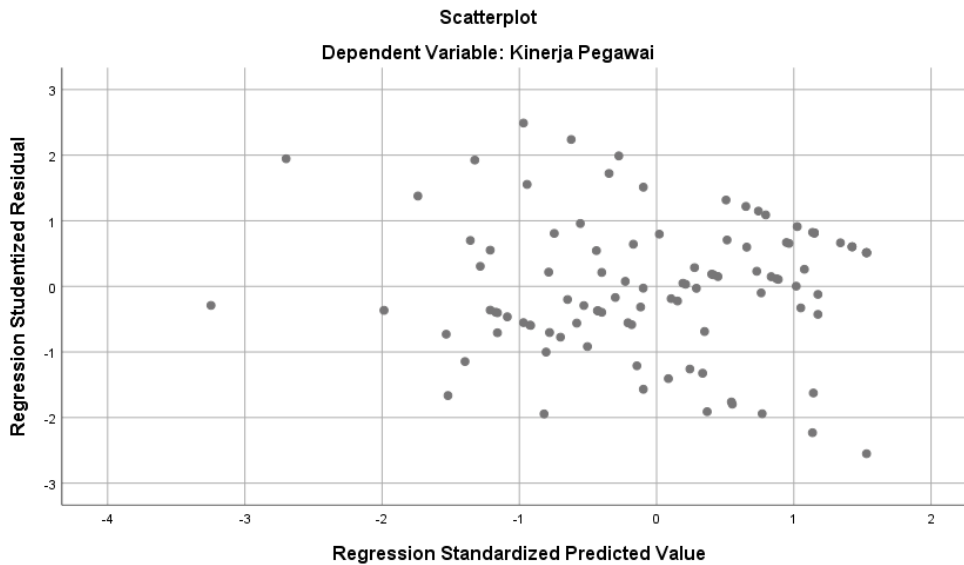
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work From Home	0.831	1.204
	Tunjangan Kerja	0.803	1.245
	Stres Kerja	0.745	1.342

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang terdapat pada tabel di atas diketahui bahwa *Work from home* (X_1) memiliki VIF sebesar 1,204 dengan nilai *tolerance* 0,831, Tunjangan kerja (X_2) memiliki VIF sebesar 1,245 dengan nilai *tolerance* 0,803 dan Stres Kerja (X_3) memiliki VIF sebesar 1,342 dengan nilai *tolerance* 0,745. Hasil output diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak mempunyai persoalan multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi yang digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, alat untuk menguji heterokedastisitas dilakukan dengan analisis grafik scatter plot. Melalui analisis grafik scatter plot, sesuai model regresi dianggap tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memperdiksi pengaruh *Work from home*, tunjangan kerja dan stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan variabel independennya. Hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model.

4.1.3 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh *Work from home*, tunjangan kerja dan stres kerja terhadap Kinerja Pegawai Agar hasil regresi tidak bias maka harus dilakukan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 25, maka diperoleh hasil regresi linear berganda pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.839	4.388		2.470	0.015
	Work From Home	0.034	0.089	0.034	0.387	0.699
	Tunjangan Kerja	0.325	0.109	0.263	2.976	0.004
	Stres Kerja	0.495	0.101	0.449	4.896	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 10.839 + 0.034 \text{ Work from home} + 0,325 \text{ Tunjangan kerja} + 0.495 \text{ Stres Kerja}$$

a. Nilai Konstanta

Berdasarkan hasil model keputusan pembelian, diperoleh nilai konstanta sebesar 10.839 artinya hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas *Work from home*, tunjangan kerja dan stres kerja mampu dan memberi kontribusi yang besar dalam mempengaruhi Kinerja pegawai BPTP sebesar kelipatan 10.839 dari variabel penelitian yang ada.

b. *Work from home*

Berdasarkan hasil analisis keputusan pembelian, didapat koefisien *Work from home* (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.034 yang berarti setiap kenaikan variabel *Work from home* sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.034 dengan asumsi variabel lainnya yang dianggap

konstan.

c. Tunjangan Kerja

Tunjangan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,325 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pribadi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,325\

d. Stres Kerja

Stres Kerja (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0.495 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pribadi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.495

Hasil regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni *Work from home*, tunjangan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni Kinerja pegawai. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan di ikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

4.1.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan setiap variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk menguji apakah koefisien regresi signifikan atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, apabila mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak. Dengan ketentuan:

1. H_0 : tidak terdapat pengaruh *Work from home*, tunjangan kerja dan stres kerja terhadap Kinerja pegawai

2. H_a : terdapat pengaruh *Work from home*, tunjangan kerja dan stres kerja terhadap Kinerja pegawai

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus $n-k$. dimana n = banyak sampel, sedangkan k = banyaknya variabel (bebas dan terikat). Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$ dengan pengujian 2 arah, sedangkan derajat kebebasan (df) = $n-k = 102 - 4 = 98$ (taraf signifikansi 0,05), maka hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,660.

Uji parsial dilakukan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasilnya terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.11 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.839	4.388		2.470	0.015
	Work From Home	0.034	0.089	0.034	0.387	0.699
	Tunjangan Kerja	0.325	0.109	0.263	2.976	0.004
	Stres Kerja	0.495	0.101	0.449	4.896	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. *Work from home* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan X_1 ($0,699 > 0,05$). Nilai t_{hitung} (0.034) $>$ t_{tabel} ($1,660$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Terbukti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan *Work from home* terhadap Kinerja pegawai
2. Variabel Tunjangan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan X_2 ($0,004 > 0,05$). Nilai

$t_{hitung} (2.976) > t_{tabel} (1,660)$, maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Tunjangan kerja terhadap Kinerja pegawai

3. Variabel Stres Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan X_2 ($0,000 > 0,05$). Nilai $t_{hitung} (4.896) > t_{tabel} (1,660)$, maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai

4.1.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (*Work from home*, tunjangan kerja dan stres kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai). Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$), maka model regresi signifikan secara statistik.

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{Tabel} atau dari perbandingan probabilitasnya (Sig dengan α). Dengan ketentuan:

1. H_0 : ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, derajat bebas tertentu atau $Sig < \alpha$
2. H_a : diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, derajat bebas tertentu atau $Sig > \alpha$

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 dapat ditentukan dengan persamaan berikut: $df_1 =$ jumlah variabel bebas dan terikat; artinya $df_1 = 4$ sedangkan $df_2 = n-k$; artinya $df_2 = 102-4 = 98$. Jadi, dapat dilihat pada tabel F pada kolom 4 baris 98 yakni 2,969. Uji simultan dilakukan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasilnya terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.12 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.541	3	228.180	20.658	0.000 ^b
	Residual	1,082.450	98	11.045		
	Total	1,766.990	101			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work From Home, Tunjangan Kerja						

Berdasarkan data pada Tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai Fhitung adalah 20.658 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai Ftabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,696 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $20.658 > 2,696$ dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan *Work from home*, tunjangan kerja dan stres kerja terhadap Kinerja pegawai pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.

4.1.4.3. Uji R-square (Koefisien Determinasi)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dan demikian sebaliknya seperti yang terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.13 Uji R-square (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.622 ^a	0.387	0.369	3.32346
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Work From Home, Tunjangan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan data pada Tabel di atas dapat dijelaskan yaitu Nilai *Adjusted R Square* yaitu 0.369 atau 36,9%, artinya variabel *Work from home*, tunjangan kerja dan stres kerja memberikan sumbangsih atau kontribusi dalam menjelaskan tentang Kinerja pegawai sebesar 36,9% sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh *Work From Home* (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Work from home (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan X₁ (0,699 > 0,05). Nilai t_{hitung} (0.034,) > t_{tabel} (1,660), maka H_a ditolak dan H₀ diterima. Terbukti bahwa terdapat tidak berpengaruh secara signifikan *Work from home* terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, artinya sistem bekerja dari rumah yang diterapkan oleh instansi *Balance* terhadap pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut, tidak memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil dari peneltiian tersebut tidak sejalan degan pernyataan (Mustajab et al., 2020) yang menyebutkan bahwa Sistem kerja WFH mampu memberikan

keuntungan baik bagi Instansi maupun bagi pegawai. Bagi Instansi, WFH memberikan keuntungan dikarenakan berbagai biaya dapat dipotong, seperti biaya sewa gedung, asrama pegawai, fasilitas pendukung kerja lainnya yang digunakan untuk pegawai yang bekerja.

Keuntungan *work from home* berdasarkan pernyataan Wakil Menteri Keuangan, Suahzali Nazar dalam acara *Public Expenditure Review World Bank*, bahwa dalam masa pandemi, pemerintah menghemat semua anggaran untuk perjalanan dinas luar kota dan luar negeri dikarenakan rapat dan pertemuan dilakukan secara virtual. Selain itu, biaya konsumsi rapat pun dapat dihemat. Dari sisi pegawai, (M Heathfield, 2020) Menjelaskan bahwa pegawai yang melakukan pekerjaan dengan sistem jarak jauh dapat menghindari kemacetan sehingga dapat mengurangi waktu perjalanan dan mengurangi tingkat stres. Selain itu, menghemat waktu dan mengurangi biaya perjalanan.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan (Ashal, 2020), (Setiawan & Fitrianto, 2021), (Hartono & Rahadi, 2021) dan (Mustomi et al., 2021) yang menyatakan bahwa *Wrok from home* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai standart sehingga hasil kerjanya menjadi berantakan. Selain itu pegawai yang melakukan *Wrok from home* susah dalam beradaptasi dengan sistem tersebut akibatnya pekerjaan yang dilakukakan tidak benar dan tidak tepat waktu . Berikut ini gambar hubungan beban kerja terhadap Kinerja karyawan.

2. Pengaruh Tunjangan Kinerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Tunjangan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan X_2 ($0,004 > 0,05$). Nilai t_{hitung} ($2,976$) $> t_{tabel}$ ($1,660$), maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Tunjangan kerja terhadap Kinerja pegawai. Dapat dijelaskan bahwa tunjangan yang diterima pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kenyataan ini bisa terjadi karena pegawai menganggap bahwa tunjangan kinerja yang mereka peroleh mencukupi kebutuhan mereka. Hal ini juga dimungkinkan karena pegawai menganggap bahwa sebarangpun kinerja mereka, mereka tetap akan mendapatkan kompensasi tersebut karena itu memang sudah menjadi hak mereka. Tunjangan kinerja yang diterima sesuai pada waktu yang telah ditentukan. Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja. Semakin baik sebuah organisasi memberikan tunjangan terhadap kinerja masing-masing pegawai, melalui hasil penelitian disimpulkan bahwa hal tersebut dinilai dapat meningkatkan kualitas atau produktivitas kinerja seorang pegawai.

3. Pengaruh Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Variabel Stres Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan X_2 ($0,000 > 0,05$). Nilai t_{hitung} ($4,896$) $> t_{tabel}$ ($1,660$), maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Dengan demikian disimpulkan bahwa jika stres kerja seorang pegawai mampu dikontrol dengan baik oleh sebuah instansi dalam hal ini BPTP Medan, maka hal tersebut dinilai mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil tersebut sejalan dengan pernyataan yang menyebutkan bahwa Masalah yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Menurut (Robin & Judge, 2011) stres kerja merupakan ‘suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Gejala stress kerja, yaitu kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang produktif, menurut (Rivai & Mulyadi, 2011). Melalui hasil perhitungan angket/kuesioner yang dibagikan, diketahui bahwa mayoritas pegawai BPTP Sumut merasa bahwa kondisi stres kerja yang dialami pegawai terbilang sangat baik, sehingga pegawai tetap mampu menjalankan aktifitas kerja secara produktif, dampak stres kerja yang positif tersebut akan mampu meningkatkan pencapaian visi dan misi BPTP Sumut.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian dari (Sumarni, 2020) yang menunjukkan hasil bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didukung dengan pendapat (Suprihanto et al.,2003) yang mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka

untuk melakukan tugas lebih baik. Setiap karyawan pasti diperhadapkan dengan tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja (Massie et al., 2018).

4. Pengaruh *Work From Home* (X1), Tunjangan Kinerja (X2) dan Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 20.658 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai Ftabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,696 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $20.658 > 2,696$ dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan *Work from home*, tunjangan kerja dan stres kerja terhadap Kinerja pegawai.

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Manajemen suatu harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan nya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan nya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kualitas Kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan

yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robin & Coulter, 2013). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan Nilai *Adjusted R Square* yaitu 0.369 atau 36,9%, artinya variabel *Work from home*, tunjangan kerja dan stres kerja memberikan sumbangsih atau kontribusi dalam menjelaskan tentang Kinerja pegawai sebesar 36,9% sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut;

1. Secara parsial *Work From Home* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.
2. Secara parsial Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.
3. Secara parsial Stres Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.
4. Secara simultan *Work From Home*, Tunjangan Kinerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut..

1. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menyarankan agar pihak BPTP Sumut harus mengevaluasi kebijakan finansial atau non finansial yang ditawarkan

kepada karyawannya, Jika hal ini dilakukan karyawan akan merasa dihargai di tempat kerja dan mengalami peningkatan kinerja pegawai yang nyata.

2. Tunjangan Kinerja

Hasil penelitian ini menyarankan agar pihak BPTP memberikan tunjangan kinerja yang mereka peroleh mencukupi kebutuhan mereka. Hal ini juga dimungkinkan karena pegawai menganggap bahwa seberapapun kinerja mereka, mereka tetap akan mendapatkan kompensasi tersebut karena itu memang sudah menjadi hak mereka. Tunjangan kinerja yang diterima sesuai pada waktu yang telah ditentukan.

3. Stres Kerja

Hasil penelitian ini menyarankan agar pihak BPTP mempertimbangkan pengingkatan stres kerja secara ringan dalam melaksanakan pekerjaan maka hal tersebut dapat membuat mereka lebih giat dalam bekerja

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar supaya peneliti selanjutnya dapat meneliti diluar dari variabel penelitian ini seperti pengembangan karir, beban kerja, dan reward punishment, sehingga hasil yang didapat lebih bervariasi. Namun apabila peneliti selanjutnya ingin meneliti variabel yang sama, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas atau menggantinya dengan yang lain.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan *Work From Home* (WFH), Tunjangan Kinerja, dan Stres Kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti hanya menggunakan 102 orang responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(NO. 02 OKTOBER 2014), 144–150.
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223–242.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (1st ed.). Semarang: Semarang University Press.
- Bangun, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Callahan, M. (2020). *Companies Can Help Employees Working Remotely During The Covid-19 Pandemic Are Saying About Covid-19*. 2020–2022.
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Bambang, S. (2016). Mengelola Data Penelitian Bisnis. In *Mengelola Data Penelitian Bisnis* (Umsu Press).
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen kompensasi* (Edisi 1 Ce). Rajawali Pers.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- M Heathfield, S. (2020, February 18). What Is a Part-Time Employee? *Thebalancecareers*, 1–6.

- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai. *Civil Service*, 14(2), 53–64.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Masram, & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zipatarma Publisher.
- Massie, R.N, Areros, W.A, dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 2.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja. *The International Journal of Applied Business*, 4(Number 1, April 2020), 13–21.
- Mustomi, D., Adawia, P. R., Wijayanti, D., Ulum, K., Arfian, A., Bina, U., Informatika, S., & Mandiri, U. N. (2021). Analisis Work From Home Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo, VIII*, 18–31.
- Najoan, J. F. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, 14(Nomor 1, Januari 2018), 11–24.
- Rahadi, D. R., & Syifani, A. N. (2021). Analisis Pemberian Kompensasi Selama Bekerja dari Rumah (WFH) di Masa Pandemi di CV. Syifani Assa Mandiri. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(1), 86–87.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robin, S. P., & Coulter, M. (2013). *Manajemen* (11th ed.). Prentice Hall.
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (13 Three E).

Prentice Hall.

- Sabitah, N. M., & Susilo, H. (2017). Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback untuk Mengukur Soft Competence Karyawan (Studi pada PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 130–137.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia* (III). Bumi Aksara.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi . *Yayasan Kita Menulis*,
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D (Baru, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarni, Y. (2020). Pandemi Covid-19: Tantangan Ekonomi Dan Bisnis. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 46–58.
- Suprihanto, J. 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, A. S. (2020). *Dampak Covid-19 Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Pedagang Di Kawasan Pantai Klayar Kecamatan Donorojo Kabupaten Pacitan Tahun 2020*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yudha, K. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

*Pt Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang [UIN
Raden Patah Palembang].*

Validitas Work From Home (X1)

		Correlations								
		X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	X1.07	X1.08	TOTAL
X1.01	Pearson Correlation	1	0.492**	0.452**	0.401**	0.476**	0.539**	0.436**	0.610**	0.720**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.02	Pearson Correlation	0.492**	1	0.618**	0.559**	0.502**	0.587**	0.524**	0.526**	0.784**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.03	Pearson Correlation	0.452**	0.618**	1	0.418**	0.632**	0.502**	0.465**	0.490**	0.738**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.04	Pearson Correlation	0.401**	0.559**	0.418**	1	0.568**	0.508**	0.635**	0.479**	0.750**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.05	Pearson Correlation	0.476**	0.502**	0.632**	0.568**	1	0.501**	0.467**	0.491**	0.744**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.06	Pearson Correlation	0.539**	0.587**	0.502**	0.508**	0.501**	1	0.574**	0.635**	0.790**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.07	Pearson Correlation	0.436**	0.524**	0.465**	0.635**	0.467**	0.574**	1	0.581**	0.787**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.08	Pearson Correlation	0.610**	0.526**	0.490**	0.479**	0.491**	0.635**	0.581**	1	0.793**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102

TOTAL	Pearson Correlation	0.720**	0.784**	0.738**	0.750**	0.744**	0.790**	0.787**	0.793**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

Tunjangan Kinerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	0.469**	0.373**	0.242*	0.262**	0.439**	0.294**	0.621**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.014	0.008	0.000	0.003	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.2	Pearson Correlation	0.469**	1	0.604**	0.243*	0.292**	0.589**	0.409**	0.719**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.014	0.003	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.3	Pearson Correlation	0.373**	0.604**	1	0.280**	0.336**	0.601**	0.526**	0.750**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.004	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.4	Pearson Correlation	0.242*	0.243*	0.280**	1	0.564**	0.244*	0.475**	0.619**
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.014	0.004		0.000	0.013	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.5	Pearson Correlation	0.262**	0.292**	0.336**	0.564**	1	0.442**	0.510**	0.691**
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.003	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.6	Pearson Correlation	0.439**	0.589**	0.601**	0.244*	0.442**	1	0.544**	0.785**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.013	0.000		0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.7	Pearson Correlation	0.294**	0.409**	0.526**	0.475**	0.510**	0.544**	1	0.761**

	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102
TOTAL	Pearson Correlation	0.621**	0.719**	0.750**	0.619**	0.691**	0.785**	0.761**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102

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

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

Stres Kerja (X3)

Correlations

		X3.01	X3.02	X3.03	X3.04	X3.05	X3.06	X3.07	X3.08	X3.09	X3.10	TOTAL
X3.01	Pearson Correlation	1	0.242*	0.339**	0.315**	0.284**	0.398**	0.321**	0.444**	0.012	-0.010	0.545**
	Sig. (2-tailed)		0.014	0.000	0.001	0.004	0.000	0.001	0.000	0.905	0.924	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.02	Pearson Correlation	0.242*	1	0.364**	0.229*	0.349**	0.385**	0.417**	0.314**	0.088	0.064	0.553**
	Sig. (2-tailed)	0.014		0.000	0.021	0.000	0.000	0.000	0.001	0.377	0.523	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.03	Pearson Correlation	0.339**	0.364**	1	0.349**	0.562**	0.477**	0.467**	0.551**	0.162	0.192	0.736**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.103	0.053	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.04	Pearson Correlation	0.315**	0.229*	0.349**	1	0.453**	0.476**	0.468**	0.446**	-0.221*	-0.070	0.562**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.021	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.025	0.483	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.05	Pearson Correlation	0.284**	0.349**	0.562**	0.453**	1	0.708**	0.428**	0.509**	0.000	0.026	0.692**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	1.000	0.796	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

X3.06	Pearson Correlation	0.398**	0.385**	0.477**	0.476**	0.708**	1	0.426**	0.654**	0.135	0.164	0.779**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.175	0.100	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.07	Pearson Correlation	0.321**	0.417**	0.467**	0.468**	0.428**	0.426**	1	0.616**	-0.061	0.046	0.679**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.543	0.646	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.08	Pearson Correlation	0.444**	0.314**	0.551**	0.446**	0.509**	0.654**	0.616**	1	0.083	0.132	0.775**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.407	0.186	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.09	Pearson Correlation	0.012	0.088	0.162	-0.221*	0.000	0.135	-0.061	0.083	1	0.753**	0.348**
	Sig. (2-tailed)	0.905	0.377	0.103	0.025	1.000	0.175	0.543	0.407		0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.10	Pearson Correlation	-0.010	0.064	0.192	-0.070	0.026	0.164	0.046	0.132	0.753**	1	0.407**
	Sig. (2-tailed)	0.924	0.523	0.053	0.483	0.796	0.100	0.646	0.186	0.000		0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
TOTAL	Pearson Correlation	0.545**	0.553**	0.736**	0.562**	0.692**	0.779**	0.679**	0.775**	0.348**	0.407**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

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

Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	0.382**	0.329**	0.405**	0.330**	0.471**	0.275**	0.439**	0.489**	0.488**	0.675**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y02	Pearson Correlation	0.382**	1	0.384**	0.568**	0.412**	0.300**	0.352**	0.396**	0.327**	0.377**	0.669**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y03	Pearson Correlation	0.329**	0.384**	1	0.399**	0.370**	0.565**	0.343**	0.486**	0.230*	0.323**	0.663**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.020	0.001	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y04	Pearson Correlation	0.405**	0.568**	0.399**	1	0.678**	0.336**	0.446**	0.443**	0.369**	0.338**	0.732**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y05	Pearson Correlation	0.330**	0.412**	0.370**	0.678**	1	0.296**	0.470**	0.443**	0.304**	0.354**	0.685**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000		0.003	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y06	Pearson Correlation	0.471**	0.300**	0.565**	0.336**	0.296**	1	0.515**	0.395**	0.278**	0.336**	0.674**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.000	0.001	0.003		0.000	0.000	0.005	0.001	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y07	Pearson Correlation	0.275**	0.352**	0.343**	0.446**	0.470**	0.515**	1	0.353**	0.310**	0.351**	0.657**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.002	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y08	Pearson Correlation	0.439**	0.396**	0.486**	0.443**	0.443**	0.395**	0.353**	1	0.475**	0.492**	0.727**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y09	Pearson Correlation	0.489**	0.327**	0.230*	0.369**	0.304**	0.278**	0.310**	0.475**	1	0.403**	0.620**

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.020	0.000	0.002	0.005	0.002	0.000		0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y10	Pearson Correlation	0.488**	0.377**	0.323**	0.338**	0.354**	0.336**	0.351**	0.492**	0.403**	1	0.650**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
TOTAL	Pearson Correlation	0.675**	0.669**	0.663**	0.732**	0.685**	0.674**	0.657**	0.727**	0.620**	0.650**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

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

Stres Kerja										Kinerja Pegawai													
No	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	Total	No	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	

1	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	38	1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	35
2	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	44	2	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	42
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
6	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45	6	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
7	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47	7	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	41	9	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41	10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
11	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46	11	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	41
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45	14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
15	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48	15	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
16	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	41	16	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	42
17	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44	17	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	19	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
20	5	3	4	3	3	4	3	5	5	5	40	20	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	37
21	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41	21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47	25	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
26	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	45	26	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	45
27	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	43	27	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	44
28	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	40	32	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	43

33	2	4	4	3	4	3	3	3	5	5	36	33	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44	36	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
37	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44	37	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	38	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
39	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45	39	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
40	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	40	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	41	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	41	44	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	46	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
47	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	47	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	48	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
49	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45	49	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
50	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	43	50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
51	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47	51	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
52	3	5	5	3	5	4	3	4	5	5	42	52	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	43
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	57	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
58	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44	58	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
59	5	3	3	4	4	3	3	3	1	1	30	59	5	3	5	4	4	5	3	5	5	4	43
60	3	4	3	5	5	4	5	4	2	2	37	60	3	4	4	4	3	3	5	3	4	5	38
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	61	3	3	5	5	5	5	5	5	2	3	41
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	62	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	42
63	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	46	63	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
64	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

65	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40	65	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
66	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45	66	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
67	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	37	67	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	38
68	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5	43	68	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	43
69	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44	69	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
70	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	70	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
71	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	71	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
72	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
73	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43	73	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40
74	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	45	74	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
75	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	43	75	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42
76	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46	76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	78	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
79	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	79	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	45
80	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	45	80	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	44
81	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47	81	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
82	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	82	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
85	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
86	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43	86	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
87	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	87	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
88	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	44	88	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	43
89	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
91	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47	91	4	4	5	4	3	5	4	3	3	5	40
92	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	46	92	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	44
93	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	93	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
94	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	96	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	42

97	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45	97	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
98	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	98	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
99	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46	99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
101	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	101	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

No	Work From Home									No	Tunjangan Kinerja							Total
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	TotAL		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	
1	3	4	4	3	4	4	4	3	29	1	4	4	4	4	4	5	5	30
2	4	5	4	5	5	4	4	4	35	2	5	3	4	5	4	3	5	29
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	5	5	5	5	5	35

5	5	5	5	4	4	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	4	5	5	4	4	37	6	5	5	5	5	4	5	5	34
7	5	5	5	5	5	5	4	5	39	7	5	4	5	5	3	5	4	31
8	4	4	5	4	4	4	4	4	33	8	4	4	4	5	4	4	4	29
9	4	4	4	4	4	4	3	4	31	9	5	5	5	3	3	5	4	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	10	4	4	5	3	4	4	4	28
11	2	3	4	4	4	3	3	3	26	11	5	4	5	5	5	5	4	33
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	4	5	5	5	4	4	4	4	35	14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	5	5	5	5	4	5	39	15	5	5	5	4	4	5	5	33
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	4	4	4	3	4	4	4	27
17	4	4	4	5	4	5	4	4	34	17	4	5	5	3	3	5	4	29
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	5	5	4	5	5	5	4	5	38	20	5	4	3	5	4	3	3	27
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	21	5	5	5	4	3	4	4	30
22	4	4	5	4	4	4	4	5	34	22	5	5	5	4	4	5	4	32
23	5	4	5	5	5	5	5	5	39	23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	5	5	5	4	4	4	35	25	4	4	4	3	4	5	4	28
26	5	5	5	5	5	5	5	4	39	26	5	5	4	4	5	5	4	32
27	5	4	5	4	5	4	5	4	36	27	5	4	4	5	5	5	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	29	5	5	5	4	4	5	4	32
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	30	5	5	5	4	5	5	5	34
31	4	4	4	4	4	4	3	4	31	31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	4	4	5	3	4	5	4	4	33	32	4	4	4	3	4	5	5	29
33	4	4	4	4	5	4	2	4	31	33	3	5	5	5	4	3	5	30
34	5	4	5	4	5	4	4	5	36	34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	5	5	4	4	4	4	5	36	36	5	5	5	5	4	5	5	34

37	5	4	5	4	5	5	4	5	37	37	5	4	4	4	4	4	4	29
38	5	5	4	4	4	4	3	4	33	38	4	4	5	5	4	5	5	32
39	5	4	5	4	5	5	4	5	37	39	5	5	5	5	4	4	5	33
40	5	5	5	5	5	4	5	5	39	40	5	5	4	5	4	4	5	32
41	5	5	5	5	5	5	4	3	37	41	4	5	5	5	4	5	5	33
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	4	4	4	3	4	4	2	3	28	44	5	5	5	4	3	4	3	29
45	4	4	4	4	4	4	4	3	31	45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	4	4	4	4	4	4	3	4	31	46	5	5	5	3	4	5	5	32
47	4	5	5	4	5	4	4	4	35	47	5	4	5	5	4	4	5	32
48	5	5	5	5	5	5	4	5	39	48	5	5	5	4	4	5	5	33
49	5	5	5	4	5	4	4	4	36	49	4	4	5	4	4	4	5	30
50	4	3	4	3	4	3	3	3	27	50	5	4	5	4	5	5	4	32
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40	51	5	5	5	5	5	5	4	34
52	4	4	4	3	4	3	2	3	27	52	5	5	5	3	3	5	4	30
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32	53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40	54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40	56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	4	3	3	4	3	4	4	3	28	57	4	4	5	5	5	5	5	33
58	4	2	4	3	4	5	4	4	30	58	4	4	2	3	3	1	2	19
59	5	4	4	5	4	4	5	5	36	59	4	5	4	5	4	5	5	32
60	4	5	4	4	3	5	3	5	33	60	4	5	4	4	5	5	4	31
61	5	4	5	4	5	5	4	5	37	61	4	3	3	4	3	4	4	25
62	5	5	5	5	5	4	5	5	39	62	2	5	5	5	5	5	5	32
63	4	4	3	4	4	4	4	4	31	63	5	5	4	4	4	5	5	32
64	5	5	5	4	5	5	4	4	37	64	5	5	5	4	5	5	5	34
65	3	3	4	2	4	2	1	3	22	65	3	5	5	4	4	4	4	29
66	5	5	4	4	5	5	4	4	36	66	5	5	5	5	5	4	5	34
67	4	3	3	4	4	4	2	3	27	67	4	4	4	4	4	4	4	28
68	4	4	5	5	5	5	3	4	35	68	4	5	5	4	5	5	5	33

69	5	5	4	4	4	5	5	5	37	69	4	4	3	4	4	4	4	27
70	5	4	5	5	5	4	3	4	35	70	5	5	5	4	3	4	4	30
71	5	5	5	5	5	5	4	5	39	71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	5	5	5	5	5	5	4	4	38	72	5	5	5	4	4	5	4	32
73	4	5	4	5	4	4	4	4	34	73	4	4	4	5	4	4	5	30
74	4	5	5	5	5	5	5	4	38	74	4	3	3	4	4	3	3	24
75	5	4	4	3	4	4	3	5	32	75	4	4	3	5	5	4	5	30
76	5	5	5	5	5	5	5	5	40	76	5	5	5	5	5	5	5	35
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40	77	5	5	5	5	5	5	5	35
78	5	5	5	5	5	5	5	5	40	78	4	4	5	5	5	4	5	32
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40	79	5	4	5	4	5	4	5	32
80	4	5	4	4	5	5	4	5	36	80	5	5	5	4	4	5	4	32
81	4	3	3	4	3	4	4	3	28	81	5	5	5	4	5	5	4	33
82	2	5	5	5	5	5	5	5	37	82	5	5	5	5	5	5	4	34
83	5	5	4	4	4	5	5	5	37	83	4	4	5	4	4	4	4	29
84	5	5	5	4	5	5	5	5	39	84	4	4	4	4	4	4	3	27
85	3	5	5	4	4	4	4	3	32	85	4	4	4	4	4	4	4	28
86	5	5	5	5	5	4	5	4	38	86	2	3	4	4	4	3	3	23
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32	87	5	5	5	5	5	5	5	35
88	4	5	5	4	5	5	5	4	37	88	5	5	5	5	5	5	5	35
89	4	4	3	4	4	4	4	5	32	89	4	5	5	5	4	4	4	31
90	5	5	5	4	3	4	4	4	34	90	5	5	5	5	5	5	4	34
91	5	5	5	5	5	5	5	5	40	91	4	4	4	4	4	4	4	28
92	5	5	5	4	4	5	4	5	37	92	4	4	4	5	4	5	4	30
93	4	4	4	5	4	4	5	4	34	93	4	4	4	4	4	4	4	28
94	4	3	3	4	4	3	3	3	27	94	4	4	4	4	4	4	4	28
95	4	4	3	5	5	4	5	4	34	95	5	5	4	5	5	5	4	33
96	5	5	5	5	5	5	5	5	40	96	5	5	5	5	5	5	5	35
97	5	5	5	5	5	5	5	5	40	97	4	4	5	4	4	4	4	29
98	4	4	5	5	5	4	5	5	37	98	5	4	5	5	5	5	5	34
99	5	4	5	4	5	4	5	5	37	99	4	4	4	4	4	4	4	28
100	5	5	5	4	5	5	5	5	39	100	4	4	5	5	5	4	4	31

101	3	5	5	4	4	4	4	3	32	101	5	5	5	5	5	5	5	35
102	5	5	5	5	5	4	5	4	38	102	5	4	5	4	5	4	5	32

Uji Reliabilitas

Work From Home (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.895	8

Tunjangan Kinerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.833	7

Stres Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.802	10

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
0.866	10

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : NUR ADELINA HARAHAP
Tempat/Tanggal Lahir : Batang Baruhar Julu, 28 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Batang Baruhar Julu Kec. Padang Bolak
Kab. Padang Lawas Utara, Provinsi Sumatera Utara
Saudara : 3 dari 6 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Sanusi Harahap
Ibu : Samsidar Tanjung
Alamat : Jl. Batang Baruhar Julu Kec. Padang Bolak
Kab. Padang Lawas Utara, Provinsi Sumatera Utara

Pendidikan Formal

1. Tahun 2007-2012 SDN 101340 Batang Baruhar Julu
2. Tahun 2012-2015 SMP Negeri 3 Padang Bolak
3. Tahun 2015-2018 SMA Negeri 1 Padang Bolak
4. Tahun 2018 sampai sekarang tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 08 September 2022
Hormat Saya

Nur Adelina Harahap

KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERTANIAN
BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN SUMATERA UTARA

Jalan Jend. Besar Abdul Hamid Nasution No 1 B Medan (20143)
Telepon (061) 787 0710, Fax (061) 786 1020

Website : sumut.kibang.pertanian.go.id E-mail : bptp-sumut@kibang.pertanian.go.id sekretariatbptpsumut@gmail.com



13 Juni 2022

No : B-678/HM.040/H.12.1/6/2022
Lamp :
Hal : Izin Riset

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di.

Tempat

Menindaklanjuti Surat Saudara No: 1227/II.3-AU/UMSU-05/F/2022, tanggal; 24 Mei 2022, perihal; Izin Riset Pendahuluan, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menerima mahasiswa/i Saudara :

Nama : Nur Adelina Harahap
Npm : 1805160060
Jurusan/Semester : Manajemen/VIII
Judul : Analisis Pengaruh Work From House, Tunjangan Kinerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPTP (Balai Pengkajian Teknologi Pertanian) Prov SU

untuk melaksanakan Riset di BPTP Sumatera Utara, dengan catatan agar mematuhi peraturan yang berlaku di BPTP Sumatera Utara

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih



Kesala Balal,

Dr. Kodijah EL Ramija SPI MP
NIP. 196902281996032002



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/ BAN-PT/Akre-4/PT/11/2018
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6672400 - 66224567 Fax (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feeb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 1400 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 04 Dzulhaidah 1443 H
04 Juni 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BPTP Sumut
Jln. Jend. Besar A.H. Nasution No.1 B Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nur Adelina Harahap
Npm : 1805160060
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Analisis Pengaruh Work From Home, Tunjangan Kinerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPTP (Balai Pengkajian Teknologi Pertanian) Sumut

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JASURI, SE., MM., M.Si.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1 Perteinggal

KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERTANIAN
BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN SUMATERA UTARA



Jalan Jend. Besar Abdul Hamid Nasution No 1 B Medan (20143)
Telepon (061) 797 0710, Fax (061) 796 1020

Website : sumut.litbang.pertanian.go.id E-mail : balai-sumut@litbang.pertanian.go.id sekretariat@balai-sumut@gmail.com

29 Agustus 2022

No : B-1092/HM.020/H.12.1/08/2022
Lamp :
Hal : Surat Keterangan RISET

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di.

Tempat

Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/mahasiswi Saudara :

Nama : Nur Adelina Harahap

NPM : 1805160060

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Work From Home (WFH), Tunjangan Kinerja dan
Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai BPTP Sumut

telah selesai melaksanakan riset di Instansi kami dengan baik.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Balai



Dr. Khadijah EL Ramija S Pi. MP
NIP : 196902281996032002



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Harri No. 3, Medan, Telp. 061-4624967, Kode Pos 20218

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2091/JDI/SKR/MAN.FEBUMSU/22/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 22/1/2022

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Adelfina Harahap
NPM : 1805160060
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Apakah gaji berhubungan dengan produktivitas karyawan
2. Apakah program pelayanan berkaitan dengan produktivitas karyawan
3. Apakah kondisi kerja berkaitan dengan produktivitas karyawan
- Rencana Judul : 1. Analisa Tentang Hubungan Antara Gaji, Program Pelayanan, Dan Kondisi Kerja Serta Kaitannya Dengan Produktivitas Karyawan
2. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan
3. Analisa Tentang Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
- Objek/Lokasi Penelitian : Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (Bptp) Sumut

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Nur Adelfina Harahap)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhlis Hasan No. 1 Medan, Telp. 061 4621467, Kode Pos 20214

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2091/DI/SKRMAN/IBUNISU/22-1/2022

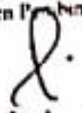
Nama Mahasiswa : Nur Adeline Harahap
 NPM : 1805160064
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
 Tanggal Pengajuan Judul : 22-1/2022
 Nama Dosen Pembimbing* : ERI YANTI, SE, M, Ec

Judul Disetujui**

ANALISIS PENGARUH WORK FROM HOME (WFH), TUNJANGAN KINERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI BALAI PENGADIAN TEKNOLOGI PERTANIAN

Medan 25 Februari 2022....

Dosen Pembimbing


 Eri Yanti Muschi,

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, MSi)

* Dosen Pembimbing
 ** Disetujui oleh Dosen Pembimbing
 Tanggal Disetujui oleh Pihak dan Tanggal penandatanganan, dan tanda dan cap resmi dosen pembimbing dan pihak Program Studi MSU



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 11154/BAN-PT/Akred-PT/10/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp: (061) 6622400 - 66224567 Fax: (061) 6625474 - 6631093

http://feb.umsu.ac.id fe@umsu.ac.id |umsumedan @umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 2434/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
Tempat : -
Tgl : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 20 Muharram 1444 H
18 Agustus 2022 M

kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BP/TP Sumut
di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab II – F*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Nur Adelina Harahap
N.P.M : 1805160060
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Work From Home (WFH), Tunjangan Kinerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE, MM, M.Si.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 83/SK/DAN-PT/Akre/P/10/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8622400 - 8622457 Fax. (061) 8623474 - 8631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1400 / TGS / ILJ-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 04 Juni 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Nur Adelina Harahap
N P M : 1805160060
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Analisis Pengaruh Work From Home, Tunjangan Kinerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPTP (Balai Pengkajian Teknologi Pertanian) Sumut

Dosen Pembimbing : Eri Yanti, SE., M.Ec.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 04 Juni 2023
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 04 Dzulqaidah 1443 H
04 Juni 2022 M



Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal