

**PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN PENGAWASAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMIC  
COVID-19 STUDY PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi  
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**Nama : DECKY KURNIAWAN MATONDANG**

**NPM : 1705160086**

**Program Studi: MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, 24 Agustus 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : DECKY KURNIAWAN MATONDANG  
NPM : 1705160086  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMIC COVID-19 STUDY PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI 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

(SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M.)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, S.E., MM.)

#### Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr.Hj. SITI MUJIATUN, SE., M.M.)

#### Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : DECKY KURNIAWAN MATONDANG  
NPM : 1705160086  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH WORK FROM HOME DAN PENGAWASAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA COVID-19 STUDI  
DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan, Juli 2021

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE., MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

  
H. JANURI, SE, M.M, M.Si

## ABSTRAK

### PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMIC COVID-19 STUDY PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

**Decky Kurniawan Matondang**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: [deckyk0@gmail.com](mailto:deckyk0@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Work From Home terhadap kinerja Pegawai. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Pegawai dan untuk mengetahui pengaruh Work From Home dan Pengawasan terhadap kinerja pada Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dalam penentuan sampel ini yaitu menggunakan metode sampel jenuh dalam menentukan jumlah sampel yang dipilih. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (*questioner*), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka - angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan regresi linear berganda, asumsi klasik, uji parsial (uji t), simultan (uji f), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Work From Home dan Pengawasan terhadap kinerja Pegawai menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Berdasarkan hasil pengujian nilai menunjukkan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Work From Home dan Pengawasan terhadap kinerja Pegawai. Dan nilai R-Square variabel Y (kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel Work From Home ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja Pegawai (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Work From Home, Pengawasan, Kinerja Pegawai**

**ABSTRACT**  
**THE EFFECT OF *WORK FROM HOME* AND SUPERVISION**  
**ON EMPLOYEE PERFORMANCE DURING THE**  
**COVID-19 PANDEMIC STUDY AT THE TRANSPORTATION OFFICE**  
**OF PROVINCE**  
**NORTH SUMATRA**

**Decky Kurniawan Matondang**

Management Study Program, Faculty of Economics and Business,  
University of Muhammadiyah North Sumatra  
Email: deckyk0@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of Work From Home on employee performance. To determine the effect of supervision on employee performance and to determine the effect of work from home and supervision on performance of employees at the Department of Transportation, North Sumatra Province, Medan.

The research approach used in this study is an associative and quantitative approach. In determining this sample, using the saturated sample method in determining the number of samples selected. The data collection technique used is a questionnaire (*questionnaire*), to analyze the data and information needed, the authors use a data technique where hypothesis testing is used after going through stages such as distributing questionnaires. To test the quality of the questionnaire, validity and reliability tests were used. The analysis technique used in this study is quantitative data analysis, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions from the test, with multiple linear regression, classical assumptions, partial test (t test), simultaneous (f test), Coefficient of Determination ( $R^2$ ).

Based on the partial test results, the effect of Work From Home and Supervision on employee performance shows that  $t_{count}$  is greater than  $t_{table}$ . From these results it can be concluded that  $H_a$  accepted ( $H_o$  is rejected). Berdasarkan test results show the value of  $F_{count}$  larger than  $F_{table}$ , it means  $H_o$  rejected so that it can be concluded that there is significant influence between Work From Home and Surveillance of Employees performance. And the R-Square value of the Y variable (Employee performance) can be explained by the Work From Home ( $X_1$ ) and Supervision ( $X_2$ ) variables on employee performance (Y) and the rest is influenced by other variables not examined.

**Keywords: Work From Home, Supervision, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan dan Rahmat – Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh *Work From Home* Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemic Covid-19 Study Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara**” Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada – Nya. Adapun tujuan penulis skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar sarjana (S. M) Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besar Nya kepada :

1. Teristimewa Ayahanda Ir. Syafaruddin dan Ibunda Efrida Haerani, Amd yang sangat Ananda sayangi dan cintai, yang tidak pernah letih memberikan dukungan moral dan material serta selalu menyertai Ananda dengan doa sampai Ananda dapat menyelesaikan Skripsi Penelitian ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan,S.E.,M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc.Prof.Dr. Siti Mujiatun, S.E.,M.M selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis,
10. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
11. Bapak Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

12. Seluruh staff yang bekerja di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang telah banyak membantu penulis dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan Skripsi.
13. Sahabat Perjuangan Aji, Nurul, Intan, Agung, Tama, Anis, Vio, Risky, Bacoters, yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan – rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

*Amin ya rabbal'alamin....*

**Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.**

Medan, 27 Juli 2021

Penulis

**DECKY KURNIAWAN M**  
**1705160086**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
1.3.1 Batasan Masalah.....	6
1.3.2 Rumusan Masalah .....	7
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Tujuan .....	7
1.4.2 Manfaat .....	7
<b>BAB II.....</b>	<b>9</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
2.1 Uraian Teoritis .....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.2 <i>Work From Home</i> .....	15
2.1.3 Pengawasan .....	21
2.2. Kerangka konseptual .....	25
2.2.1 Pengaruh <i>Work From Home</i> terhadap Kinerja Pegawai .....	25
2.2.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.2.3Pengaruh <i>Work From Home</i> dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai .....	28
2.3 Hipotesis .....	29
<b>BAB III .....</b>	<b>30</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	30
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	30
3.2.1 Variabel Dependen .....	30

3.2.2 Variabel Independen.....	31
3.3. Tempat dan Jadwal Penelitian .....	32
3.4 Teknik Pengambilan Sample.....	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.6 Teknik analisis data.....	37
3.6.1 Metode Regresi Linear berganda.....	37
3.7 Pengujian Asumsi Klasik .....	38
3.7.1 Uji Normalitas.....	38
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	39
3.8 Pengujian Hipotesis.....	39
3.8.1 Uji t ( Uji persial) .....	39
3.8.2 Uji F ( Simulation) .....	41
<b>BAB IV.....</b>	<b>44</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	44
4.1.1 Deskripsi Data Responden .....	44
4.1.1.1 Karakteristik Responden.....	45
4.1.1.2 Variabel Work From Home (X1) .....	47
4.1.1.3 Variabel Pengawasan (X2) .....	48
4.1.1.4 Variabel Kinerja (Y).....	50
4.1.2 Menguji Asumsi Klasik.....	51
4.1.2.1 Uji Normalitas .....	51
4.1.2.2 Uji Multikolinearitas .....	53
4.1.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	54
4.1.3 Regresi linier berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.4 Uji Hipotesis.....	55
4.1.4.1 Uji t .....	57
4.1.4.2 Uji F .....	58
4.1.5 Koefisien Determinasi.....	58
4.2 Pembahasan .....	61
<b>BAB V .....</b>	<b>64</b>

<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan .....	64
5.2 Saran .....	65
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel III- 1 Indikator Kinerja.....	31
Tabel III- 2 Indikator Work From Home.....	31
Tabel III- 3 Indikator Pengawasan .....	32
Tabel III- 4 Tabel Penelitian .....	32
Tabel III- 5 Tabel Sampel .....	34
Tabel III- 6 Tabel Bobot Penilaian Responden .....	34
Tabel IV- 1 Nilai Bobot Responden.....	44
Tabel IV- 2 Jenis Kelamin .....	45
Tabel IV- 3 Usia.....	46
Tabel IV- 4 Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel IV- 5 Skor Angket Untuk Variabel X1 (Work From Home) .....	47
Tabel IV- 6 Skor Angket Untuk Variabel X2 (Pengawasan).....	48
Tabel IV- 7 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja) .....	50
Tabel IV- 8 Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel IV- 9 Uji Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel IV- 10 Uji t.....	57
Tabel IV- 11 Uji F.....	59
Tabel IV- 12 Koefisien Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II- 1 Pengaruh WFH terhadap Kinerja.....	27
Gambar II- 2 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai.....	28
Gambar II- 3 Pengaruh Work From Home dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai .	29
Gambar III- 1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t .....	40
Gambar III- 2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F .....	42
Gambar IV- 1 Normal Plot.....	52
Gambar IV- 2 Histogram .....	53
Gambar IV- 3 Uji Heterokedastisitas .....	55

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pandemi Covid-19 masih berlangsung sampai sekarang, seluruh negara di dunia termasuk Indonesia masih berjuang keras daalam 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 corona virus yang meluas ke manusia. Virus tersebut bisa melanda siapapun, baik balita, kanak- kanak, berusia, lanjut usia, bunda berbadan dua, ataupun bunda menyusui. Peradangan virus ini sudah diberi nama oleh World Health Organization buat penyakit tersebut ialah COVID- 19 dan awal kali ditemui di kota Wuhan, Tiongkok, pada akhir Desember 2019. Virus ini meluas secara kilat dan telah menyebar ke daerah lain di Tiongkok pula beberapa negeri, terhitung Indonesia (Santosa, 2020).

Di tengah merebaknya Pandemi Covid- 19, kinerja pegawai di berbagai macam organisasi sedikit terhambat. Pandemi Covid- 19 sudah mengganti banyak perihal, pergantian ekstrem akibat wabah virus corona ini membuat nyaris semua orang merindukan kembali ke suasana wajar. Tetapi, banyak yang sudah menerima pergantian ini serta menyadari kalau walaupun Pandemi Covid- 19 berakhir, kondisi hendak senantiasa berganti. Hal ini membuat kinerja pegawai menurun dikarnakan beberapa perubahan sistem kerja dan belum beradaptasi nya pegawai dengan sistem era pandemic seperti sekarang ini. Semua bagian di kantor

DISHUB terkena imbasnya bagian kepegawaian, keuangan, lalu lintas, pelayaran, perizinan, angkutan umum, pengkretaapian, dan sekretariat.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara adalah perangkat daerah Provinsi Sumatera Utara yang mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang Perhubungan darat, laut, udara dan sarana prasarana perhubungan serta tugas pembantuan. Mengetahui permasalahan yang ada pada dinas perhubungan di Sumatera Utara, baik masalah fasilitas perhubungan maupun keamanan perhubungan di Sumatera Utara. Provinsi Sumatera Utara mengalami perkembangan pesat dalam bidang perdagangan, maka arus perhubungan di Sumatera Utara tentu sangat padat. Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara berada di Jalan Imam Bonjol No. 61 Kecamatan Medan Polonia Sumatera Utara. Pada penelitian ini saya berfokus pada staff pegawai yang berada di kantor tersebut karena semua pegawai DISHUB baik itu bidang kepegawaian, keuangan, lalu lintas, dan seterusnya menjalankan hal yang sama di kantor lebih tepatnya mengerjakan dokumen yang masuk dan surat menyurat lainnya.

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

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 *Work From Home* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan”.

Penelitian terdahulu untuk mempertegas pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Suranto, 2020) ; dalam (Jurnal Penelitian Bisnis, Ekonomi, dan Pendidikan), hasil penelitian menunjukkan bahwa “ada pengaruh signifikan dan positif *Work From Home* terhadap kinerja pegawai pada KPPN Nabire KPPN Jayapura dan KANWIL DJPB Provinsi Papua. *Work From Home* dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih besar. *Work From Home* sangat penting dalam membendung pencegahan dan meminimalisir tersebarnya Covid-19. *Work From Home* dapat dikembangkan lagi dan di tingkatkan lagi regulasinya untuk mendorong sistem kerja baru yang lebih adaptif dengan perubahan jaman”.

Meninjau dari penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Rosid, 2020); dalam (*journal Actual Research Science Academic*) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa “ada pengaruh signifikan dan positif Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya Sebagai seorang pimpinan perlu melakukan pengawasan, sebagai tugas yang melekat dari seorang Kepala Kantor. Dengan diketahuinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya dapat lebih meningkatkan fungsi pengawasannya agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat”.

Melihat dari survey yang saya lihat di lapangan *Work From* yang ada di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yaitu dimana pekerjaan kantor harus dilakukan di rumah. Hal ini membuat beberapa pegawai harus beradaptasi dengan

sistem Work From Home yang baru di lakukan pertama kali di dinas perhubungan provinsi sumatera utara. Hal ini sulit dilakukan mengingat banyaknya pegawai yang sudah tua membuat mereka susah untuk beradaptasi dengan sistem ini. Akibatnya banyak tugas yang tidak terselesaikan dengan sempurna. WFH susah dilakukan dikarenakan beberapa pegawai tidak memiliki perangkat yang memadai saat melakukan seperti zoom meeting atau perangkat pendukung lain seperti kamera yang bagus saat melakukan zoom meeting. Kebanyakan juga para pegawai di Dinas Perhubungan Sumatera Utara tidak mengerti cara menggunakan aplikasi zoom meeting dan juga peralatan yang ada di rumah atau perangkat yang ada di rumah tidak selengkap dengan perangkat yang ada di kantor hal ini membuat beberapa pegawai malas untuk mengerjakan pekerjaannya di rumah.

Fenomena lain yang timbul yaitu Pengawasan sangat rendah pada masa pandemi covid 19 terlihat dari beberapa pegawai yang hanya melakukan absensi online atau virtual di aplikasi di Dinas Perhubungan Sumatera Utara setelah mereka melakukan absensi online mereka tidak bekerja melainkan mereka hanya bermain-main, berlibur atau bahkan istirahat di rumah saja. Pada masa pandemi covid 19 beberapa pegawai melakukan pekerjaannya di rumah hal ini menyebabkan pengawasan berkurang dimana semua pegawai yang bekerja di rumah pada masa pandemi ini tidak dikontrol oleh pihak Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Kepegawaian dinas perhubungan Sumatera Utara menyatakan bahwa beberapa pimpinan jarang melakukan zoom meeting atau bahkan tidak pernah melakukan sama sekali hal ini menyebabkan pengawasan sangat berkurang diantara beberapa pegawai.

Pengawasan yang berkurang ada pada aspek saat pegawai melakukan wfo, banyak pegawai yang tidak datang ke kantor atau bahkan terlambat datang ke kantor dikarenakan terlalu enak di rumah dan aturan yang kurang tegas. Sebelum covid-19 pengawasan sangat dilakukan secara ketat terutama tentang kehadiran, waktu kehadiran 7.30 jika ada pegawai yang terlambat maka diberikan sanksi yang berat pada saat apel pagi sebelum covid 19 tetapi untuk sekarang hal itu tidak dilakukan lagi dikarenakan pada masa seperti ini tidak ada melaksanakan apel pagi.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, tentu menjadi dasar yang kuat dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, dimana penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek *Work From Home*, Pengawasan, dan Kinerja Para Pegawai.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut. Judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh *Work From Home* Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemic Covid-19 Study Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

- 1) Pada masa pandemic covid-19 beberapa pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara bekerja dari rumah atau work from home hal ini membuat beberapa pekerjaan tidak selesai dikarenakan pegawai susah untuk beradaptasi dengan sistem baru tersebut.
- 2) Kinerja para pegawai menurun dikarenakan pandemic covid19 yang memaksa pegawai melakukan work from home akibatnya banyak pegawai melakukan kesalahan dalam tugasnya dikarenakan komunikasi yang terbatas sehingga terjadinya miskomunikasi.
- 3) Pengawasan yang tidak ketat dikarenakan situasi pandemi covid 19 yang menyebabkan sistem work from home akibatnya para pemimpin dan pengawas sulit mengawasi pegawainya dikarenakan mereka berada di rumah.
- 4) Penerapan Work From Home yang tidak efektif mengakibatkan para pegawai tidak bekerja di rumah bahkan ada beberapa pegawai yang berlibur.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Oleh karena itu, penulis lebih fokus dengan membahas tentang *Work From Home* dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai.

### 1.3.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a) Apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- b) Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- c) Apakah *Work From Home* dan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?

### 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Tujuan

- a) Untuk mengetahui pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- c) Untuk mengetahui pengaruh *Work From Home* dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

#### 1.4.2 Manfaat

Manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Secara Teoritis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam pengaruh *Work From Home* dan Pengawasan selain itu penelitian ini juga untuk mengembangkan penelitian terdahulu.

- b) Secara Praktis, sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja Pegawai terkait dengan *Work From Home* dan Pengawasan yang sekarang dan mungkin seterusnya akan digunakan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Tiap organisasi baik berupa industri, swasta ataupun pemerintah, hendak senantiasa berupaya tingkatkan kinerjanya supaya tujuan dari industri dapat tercapai. Secara universal kinerja dimaksud selaku hasil kerja ataupun prestasi yang dicapai oleh seorang, kelompok ataupun perseroan. Penafsiran kinerja dalam organisasi ialah jawaban dari sukses tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen, 2017).

Menurut (Dessler, 2009) Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018).

Menurut (Mathis & Jackson, 2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pulungan, 2017) dalam (Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara), “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Prayogi, 2018) dalam (Seminar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara), “kinerja merupakan hasil ataupun tingkatan keberhasilan seorang secara totalitas sepanjang periode tertentu dalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam mungkin, semacam standar hasil kerja, sasaran, ataupun target ataupun kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dulu sudah disepakati bersama”.

Menurut (Hudiyani et al., 2019) Kinerja pada dasarnya ialah sikap nyata yang dihasilkan tiap orang selaku prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan cocok dengan kedudukannya dalam industri. Buat memperoleh kinerja yang baik dari seseorang karyawan pada suatu organisasi wajib bisa membagikan fasilitas serta prasarana selaku penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Sebutan kinerja sendiri ialah tujuan dari kata Job Performance ataupun Actual Performance (prestasi kerja ataupun prestasi sebetulnya yang dicapai oleh seorang).

### **2.1.1.2 Tujuan kinerja**

Kinerja Pegawai mempunyai sebagian tujuan yang wajib dicapai, Melaksanakan peninjauan terhadap kinerja pegawai di masa kemudian serta memperoleh informasi yang cocok kenyataan dain sistematis dalam menetapkan nilai dari sesuatu pekerjaan.

### **2.1.1.3 Manfaat kinerja**

Kinerja karyawan secara universal membagikan bermacam manfaat untuk kedua pihak ialah organisasi ataupun karyawan. Berikut manfaat kinerja karyawan:

- 1) Membagikan data mengenai hasil- hasil yang di impikan dari sesuatu pekerjaan.
- 2) Menghindari terdapatnya miskomunikasi terpaut mutu kerja yang diharapkan.
- 3) Menghasilkan kenaikan produktivitas karyawan disebabkan terdapatnya feedback untuk karyawan yang berprestasi.
- 4) Menghargai tiap kontribusi
- 5) Menghasilkan komunikasi 2 arah antara pihak manajer dengan karyawan.

### **2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawiroenton (Sutrisno, 2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
- 3) Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

- 4) Inisiatif, Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir , kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan , kalau memang dia atasan yang baik. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memngaruhi kinerja.
- 5) Pengawasan, Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawavan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.
- 6) Motivasi, Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/ perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja bedasaran faktor ekster yang mana yang dikemukakan oleh (Suranto, 2020) bahwa pada masa pandemic seperti ini faktor yang paling mempengaruhi kinerja adalah Work From Home dimana semua kegiatan yang dilakukan di kantor dapat di lakukan di rumah. Hal ini membuat kinerja menjadi terpengaruhi di karnakan adanya Work From Home beberapa hal berubah seperti suasana dan lingkungan kerja yang termasuk dalam

faktor kinerja. Hal ini juga dapat di buktikan sesuai dengan penelitian yang di lakukan.

Penelitian lain yang semakin mempertegas Work From Home faktor yang sangat mempengaruhi kinerja saat ini hal ini dikemukakan oleh (Susilo, 2020) yang mengatakan bahwa Dalam konteks COVID-19, sementara perusahaan mungkin harus menghadapi sejumlah kesulitan seperti pengawasan dan komunikasi, bekerja dari rumah menjadi satu-satunya pilihan. Perusahaan dapat beradaptasi dengan situasi ini dengan menilai kinerja karyawan mereka berdasarkan kemajuan yang dicapai dalam tugas alih-alih kehadiran dan ketersediaan mereka yang terlihat untuk komunikasi. Hal ini juga dapat meningkatkan keterampilan individu karyawan terkait dengan deskripsi pekerjaan mereka. Direkomendasikan agar pembuat kebijakan seperti perusahaan dan pemerintah mempromosikan dan mengatur program kerja dari rumah untuk memberi manfaat tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan. Karena internet merupakan kebutuhan primer dalam rangka program seperti itu, maka industri internet harus diberi insentif agar lebih terjangkau dan mampu menjangkau daerah pedesaan.

#### **2.1.1.5 Indikator Kinerja Indikator**

kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.

3) Keandalan.

4) Sikap.

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut pendapat (Wibowo, 2014) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau performance indicator kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measure), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1) Tujuan

2) Standar

3) Umpan balik

4) Alat atau sarana

5) Kompetensi

6) Motif

7) Peluang

## **2.1.2 *Work From Home***

### **2.1.2.1 *Pengertian Work From Home***

Munculnya kebijakan work from home dalam upaya memutus mata rantai Covid-19 dilingkungan organisasi sebagai upaya pekerjaan kantor yang memungkinkan dapat diselesaikan sesuai intruksi pimpinan. Work from home (WFH) merupakan sebuah istilah di masa darurat Covid-19 yang berarti bekerja

dari rumah. Lebih luasnya seseorang dapat melakukan pekerjaan dari rumah, cafe, atau di tempat yang nyaman sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut diperlukan motivasi dan dukungan berbagai pihak seperti pimpinan puncak, level manajemen dan lower manajemen (Pristiyono et al., 2020).

Work From Home adalah strategi yang di ambil pemerintah indonesia sebagai upaya untuk menghambat penyebaran pandemik virus covid 19 yang pada mulanya terjadi di wuhan, di china dan akhir nya menjadi problem seluruh dunia. Work From Home adalah bentuk dari isolasi diri secara mandiri dengan tujuan menghindari penularan secara masif dari orang ke orang (Sambas, 2020).

Work From Home adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah, jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatp muka dengan para pekerja lainnya (WD Tuti, 2020). Menurut (Crosbie & Moore, 2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah(minimal 20 jam perminggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan, disisi lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan work from home (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab et al., 2013). Saat ini, WFH merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi pendidikan.

Penerapan WFH di Indonesia dikatakan bukan karena organisasi yang bekerja dari budaya atau metode asal, namun untuk mengurangi persebaran Covid-19, sehingga pengambilan keputusan oleh manajer harus menerapkan WFH untuk menjaga produktivitas karyawan.

Dampak bekerja dari rumah terhadap upaya kerja karyawan bersifat ambigu. Karena perusahaan memiliki lebih sedikit kemungkinan untuk memantau atau mengawasi karyawan mereka, bekerja dari rumah dapat menyebabkan kelalaian dan karenanya menghasilkan upaya kerja individu yang lebih rendah (Gariety & Shaffer, 2007).

Bagi sebagian informan yang memiliki akses tempat tinggal yang jauh maka WFH sangat ideal untuk menjaga produktivitas karena adanya pengurangan biaya dan waktu transportasi yang dikeluarkan (Mustajab et al., 2013). perusahaan yang mendukung work from home mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar.

#### **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 meminimalisir angka covid-19 di indonesia. Tujuan yang lain adalah terjaga nya kesehatan jika pegawai melakukan pekerjaan dirumah, hal ini dikarenakan aktifitas fisik seperti ke kantor sudah tidak dilakukan lagi.

#### **2.1.2.3 Manfaat *Work From Home***

Manfaat dari melakukan sistem *WORK FROM HOME* adalah:

- 1) Lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan Bagi yang sehari-harinya bekerja di depan laptop, sudah pasti memiliki meja dan kursi khusus sebagai tempat kerjanya. Namun, tentu ada kalanya karyawan merasa bosan dan butuh suasana baru. Untuk itu, tak jarang berbagai perusahaan menyediakan tempat lainnya di dalam kantor guna memaksimalkan kinerja karyawan, misalnya seperti lounge, pantry, atau tempat lainnya yang desain interiornya dibuat nyaman mungkin. Sama halnya ketika work from home, karyawan sebenarnya bisa bekerja di mana saja dari rumah. Dari ruang tamu, ruang tidur, ruang makan, teras rumah, dan sebagainya.
- 2) Mengurangi biaya transportasi Salah satu keuntungan work from home adalah Anda tidak perlu mengeluarkan uang untuk membayar ongkos transportasi atau biaya bensin.
- 3) Produktivitas meningkat Selain kemacetan lalu lintas dari rumah menuju kantor, salah satu pemicu stres ialah menumpuknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Tipe orang yang dapat mengelola waktu dengan baik, work from home tentu tidak akan menjadi masalah. Ketika stres yang dirasa tak menjadi beban, tentu saja produktivitas kerja akan menjadi meningkat. Dengan begitu, Anda bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
- 4) Memperoleh kepuasan kerja Ketika seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efektif, kepuasan kerja dapat menjadi nilai tambah.

5) Work-life balance Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan terkadang memaksa sebagian orang kehilangan keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi. Namun, dengan adanya kebijakan work from home, seseorang dapat lebih mudah membagi perannya.

#### **2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work From Home***

Faktor – faktor yang mempengaruhi *Work From Home* adalah:

1. Waktu. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan satu pekerjaan merupakan faktor utama. Waktu dapat juga di artikan sebagai faktor efisiensi dari *Work From Home*.
2. Pengawasan. Dikarenakan bekerja dari rumah pengawasan berkurang tidak seperti saat bekerja di kantor
3. Perlengkapan dan fasilitas. Perlengkapan di rumah berbeda dengan yang ada di kantor, perlengkapan rumah lebih sederhana dan tidak lengkap seperti saat di kantor.
4. Lingkungan kerja. Lingkungan yang berbeda saat kita berada di rumah dikarenakan lingkungan rumah lebih nyaman dari pada di kantor.

#### **2.1.2.5 Indikator *Work From Home***

Menurut (Farrell, 2017) terdapat indikator dari work from home diantaranya adalah :

- a. Lingkungan kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- b. Gangguan stress. Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
- c. Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya. Maka dengan dekat dengan keluarga akan menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja.
- d. Waktu perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu. Hal ini tidak terjadi saat melakukan WFH dikarenakan di rumah pegawai tidak perlu keluar untuk menempuh suatu perjalanan.
- e. Kesehatan dan keseimbangan kerja. Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- f. Kreativitas dan produktivitas tinggi. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah. Berada dirumah merupakan hal yang membuat perasaan tenang hal ini membuat tingkat kreativitas meningkat dan lebih produktif.

- g. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri. Hal ini mungkin sulit dilakukan karna terkadang kita terbawa suasana saat berada di rumah. Hal ini membuat pekerjaan terabaikan, yang harus dilakukan memisahkan ruangan khusus untuk kerja agar lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.1.3 Pengawasan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengawasan**

Menurut (Robbins, 2009) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses memantau kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses megoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh kepala dinas terhadap setiap pegawai untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh Kepala Dinas yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya (Harpis & Bahri, 2020).

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut (Kamal, 2015). pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pengawasan

juga penting karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi (Hutabarat, 2019).

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Rizal & Radiman, 2019).

### **2.1.3.2 Tujuan Pengawasan**

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Tujuan pengawasan menurut (Rahardjo, 2011) adalah sebagai berikut :

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan.

4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi

### **2.1.3.3 Manfaat Pengawasan**

Manfaat dari pengawasan adalah:

1. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
2. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip? prinsip yang telah ditetapkan
3. Untuk mengetahui apakah kelemahan? kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan? kegagalannya, sehingga dapat diadakan perubahan? perubahan untuk memperbaiki serta. mencegah pengulangan kegiatan? kegiatan yang salah.
4. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah dapat diadakan perbaikan? perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih benar.

### **2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut (Mulyadi, 2007) diantaranya yaitu :

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi,

- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan,
- 3) Kesalahan / penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

#### **2.2.3.5 Indikator Pengawasan**

Dari beberapa teori yang dijabarkan di atas mengenai definisi pengawasan, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari (Handoko, 2013), yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut :

- a. Prosedur, Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pimpinan harus mengawasi pegawai dalam melakukan pekerjaan serta tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- b. Standar, Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Batasan ini di buat agar para pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai dengan waktu yang di tetapkan.
- c. Ketelitian, Adanya pengukuran kerja pegawai. Seluruh pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan cermat, cepat, serta teliti.
- d. Pengukuran Pekerjaan, Adanya evaluasi pekerjaan pegawai. Hasil erja selalu menjadi tolak ukur dari penilaian pimpinan kepada seluruh pegawai.

- e. Perbaikan, Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan. Selalu memeriksa hasil kerja pegawai dan jika hasilnya kurang baik maka atasan akan melakukan perbaikan terhadap pegawai tersebut

## **2.2. Kerangka konseptual**

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

### **2.2.1 Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Pegawai**

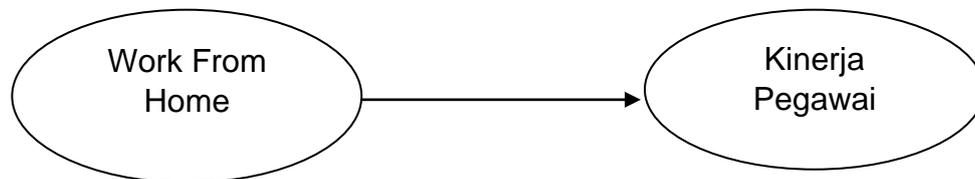
Dukungan kepemimpinan yang buruk atau bahkan tidak mendukung dalam proses kerja seringkali menimbulkan masalah, terutama ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Di sisi lain, sulit untuk mencapai efisiensi dan efektivitas tingkat tinggi selama bekerja dari rumah tanpa dukungan atasan. Dengan kata lain, tingkat efektivitas dan efisiensi 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 (Jogiyanto, 2009).

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 (Hasibuan, 2016).

Work from home tidak dapat dilakukan oleh setiap perusahaan, hanya beberapa perusahaan termasuk perguruan tinggi yang dapat menerapkan work from home. Walaupun dapat diterapkan bagi perguruan tinggi tetap saja implementasi work form home memiliki kelebihan dan kelemahan. Hasil penelitiannya bahwa penerapan e- learning akan memberikan wawasan baru yang memiliki relevansi dilingkungan kerja. Sebagai perguruan tinggi swasta yang sedang berkembang, Universitas Labuhanbatu mendukung penuh anjuran Pemerintah menerapkan work from home tersebut. Implementasi work from home dalam kampus tentu berkaitan dengan motivasi dan kinerja semua karyawan yang berada didalamnya (Pristiyono et al., 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ashal, 2020), (Tri, 2020), (Susilo, 2020), dan (Suranto, 2020) disimpulkan *Work From Home* dapat mempengaruhi kinerja pegawai . Pegawai yang melakukan *Work From Home* yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai standart sehingga hasil kerjanya menjadi berantakan. Selain itu pegawai yang melakukan *Work From Home* susah dalam beradaptasi dengan sistem tersebut akibatnya pekerjaan yang dilakukan tidak benar dan tidak tepat waktu. Berikut ini gambar hubungan beban kerja terhadap Kinerja karyawan.



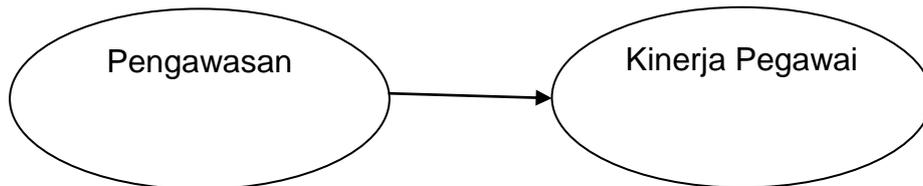
**Gambar II- 1 Pengaruh WFH terhadap Kinerja**

### **2.2.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan satandar yang telah ditentukan. Dengan demikian maka kinerja pegawai akan tetap baik dan sesuai dengan standar yang ada. Menurut (Handyaningrat, 2010) mengatakan hubungan pengawasan dan kinerja pegawai bahwa pengawasan merupakan sebuah proses untuk mengatur, mengarahkan dan mengoreksi pelaksanaan pekerjaan, serta melakukan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Proses yang dimaksudkan adalah usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dilakukan secara terus menerus sehingga upaya meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Pasaribu, 2020), (Harpis & Bahri, 2020) dan (Jufrizen, 2016) menyimpulkan “variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.” Dari uraian diatas

dapat diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang artinya jika pengawasan ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan dapat meningkat.



**Gambar II- 2 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.3 Pengaruh *Work From Home* dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

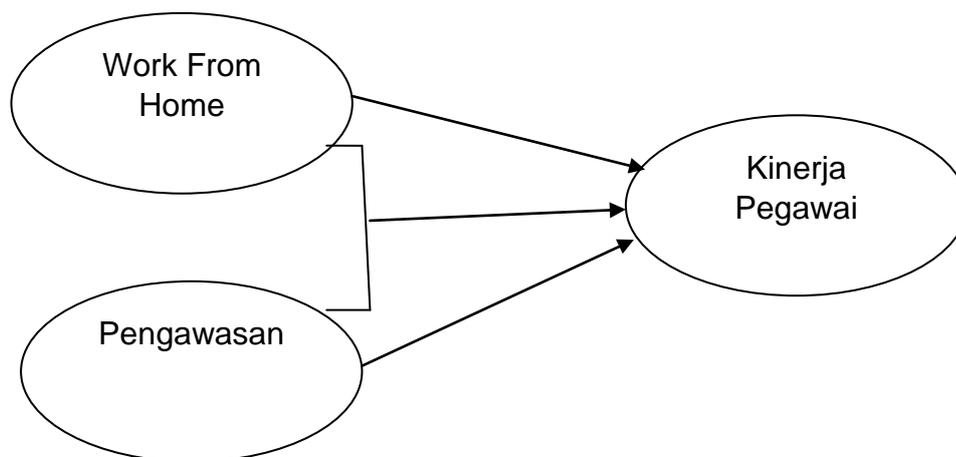
Dengan terciptanya sistem kerja yang efisien seperti work from home dan memperketat pengawasan secara virtual maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sistem yang baru memang pada awalnya akan menimbulkan beberapa permasalahan tetapi dibalik itu sistem ini sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Timbal dan Mustabsat dimana perusahaan yang mendukung WFH dan pengawasan akan menghasilkan produktivitas/kinerja yang lebih besar. Sedangkan kinerja pegawai sejalan dengan pendapat Hasibuan apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan/organisasi akan baik pula (Hasibuan, 2016).

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa *Work From Home* dan pengawasan secara bersama memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika

terciptanya sistem Work from Home yang baik dan terlaksananya pengawasan dengan baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas maka peneliti menggambarkan paradigma penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar II- 3 Pengaruh Work From Home dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Berdasarkan batasan dan pertanyaan yang ada pada perumusan masalah, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Work From Home berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3. Work From Home dan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan "bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat".

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

##### **3.2.1 Variabel Dependenden**

###### **(a) Kinerja (Y)**

Kinerja adalah adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam instansi tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

**Tabel III- 1**  
**Indikator Kinerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja (Y)	Hasil kerja
	Pengetahuan Pekerjaan
	Inisiatif
	Kecakapan mental
	Sikap
	Disiplin waktu dan absensi

Sumber: Edy Sutrisno (2012, hal. 152)

### 3.2.1 Variabel Independen

#### (b) *Work From Home* ( $X_1$ )

WFH merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi pendidikan. Penerapan WFH di Indonesia dikatakan bukan karena organisasi yang bekerja dari budaya atau metode asal, namun untuk mengurangi persebaran Covid-19, sehingga pengambilan keputusan oleh manajer harus menerapkan WFH untuk menjaga produktivitas karyawan.

**Tabel III- 2**  
**Indikator Work From Home**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Work From Home	Keamanan Kerja
	Kenyamanan Kerja
	Suasana Kerja
	Biaya transportasi
	Waktu Luang produktif
	Kejenuhan Kerja
	Kerja di Kantor

Sumber: Rokhani, Cicilia Tri Suci (jurnal R. Cicilia Tri Suci, 2020)

### **(c) Pengawasan (X<sub>2</sub>)**

Pengawasan adalah suatu bentuk pemeriksaan untuk memastikan serta memproses tujuan perusahaan agar dapat tercapai untuk membuat manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.

**Tabel III- 3**

#### **Indikator Pengawasan**

Variabel	Indikator
Pegawasan	Prosedur
	Standar
	Ketelitian
	Pengukuran Pekerjaan
	Perbaikan

Sumber: (Handoko, 2013)

### **3.3. Tempat dan Jadwal Penelitian**

- (1) Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara  
Jalan Imam Bonjol No. 61 Kecamatan Medan Polonia Sumatera Utara.
- (2) Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan 3 Agustus . Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel III- 4**

#### **Tabel Penelitian**

#### **Rincian dan Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																											
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																										
2	Pengajuan Judul			■																									
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal													■															
5	Pengumpulan Data														■	■	■												
6	Penyusunan Skripsi																	■	■										
7	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																									■			

### 3.4 Teknik Pengambilan Sample

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono, (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DISHUB PROVSU yang berjumlah 61 orang.

#### b. Sample

Menurut Sugiyono (2011, hal 369) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua

anggota populasi di gunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai DISHUB PROVSU yang berjumlah 61 orang.

**Tabel III- 5**

**Tabel Sampel**

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Umum kepegawaian	8 orang
2	Bagian Keuangan	8 orang
3	Bagian Lalu lintas	7 orang
4	Bagian Pelayaran	8 orang
5	Bagian Angkutan Umum	7 orang
6	Bagian Perizinan	8 orang
7	Bagian Perkretaapian	6 orang
8	Bagian Surat Masuk	9 orang
	Jumlah	61 orang

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Angket/ Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010, hal.142) 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 III- 6**

**Tabel Bobot Nilai Responden**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT NILAI ( SKOR)</b>
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 digunaganakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas

### Uji Validitas

Sugiyono (2016, hal.173) 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 kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. 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 indikator dengan total skor variabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid” (Ghozali, 2016:53). Instrumen dikatakan valid jika nilai signifikansi dari skor butir instrumen (Sig 2 tailed) < 0,05. Sebaliknya, apabila diperoleh signifikansi (Sig 2 tailed) > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas.

$$\frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\dots}$$

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

**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

### Uji Reabilitas

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

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

**Sumber : Sugiyono, 2016**

Dengan keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas intrsumen

$\sum Si$  = Jumlah varians skor tiap- tiap item

$St$  = Jumlah varians butir

$K$  = Jumlah item

Kriteria pengujian reabilitas instrument adalah sebagai berikut :

a) Jika nilai koefisien reabilitas yakni  $\geq 0,06$  maka instrument emiliki

reabilitas yang baik.

- b) Jika nilai koefisien reabilitas yakni  $\leq 0,06$  maka instrument memiliki nilai yang tidak baik.

### **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 jawa dengan kabag DISHUB PROVSU dibagian personalia yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawa secara langsung mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian.

## **3.6 Teknik analisis data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah :

### **3.6.1 Metode Regresi Linear berganda**

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

linear berganda :

$$Y = \alpha + b_1X_1 +$$

**Sumber : Sugiyono, (2016)**

**Keterangan :**

Y = Kinerja

A = Konstanta

X1 = Work from home

X2 = Pengawasan

b1, b2 = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan terikat 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 Normalitas**

Menurut Sugiyono, (2017) bahwa uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi 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 diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

## **3.8 Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis berguna untuk 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  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya Work from home dan Pengawasan 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 dan Pengawasan terhadap Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

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

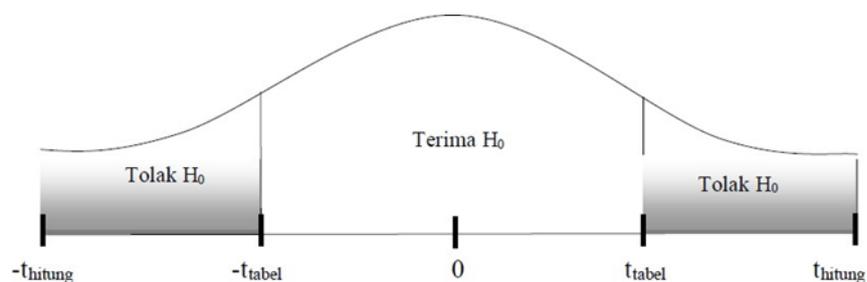
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

- t : Nilai t  
n : Jumlah sampel  
r : Nilai koefisien korelasi

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



Gambar III- 1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

### 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 dependen. 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 dan Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak , artinya Work from home dan Pengawasan 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)

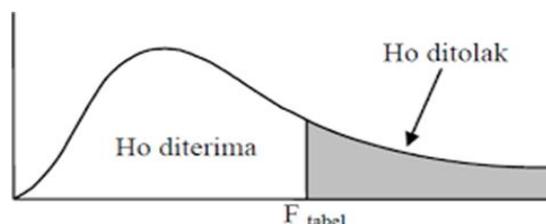
N = jumlah sampel

$R^2$  = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



**Gambar III- 2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F**

### 3.8.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen ( Work from home dan Pengawasan ) dalam variabel dependen ( Kinerja) karyawab. Nilai koefisien determasi adalah antara nol dan satu. Jika  $R^2$  semakin kecil ( mendekati nol ) maka kemmpauan variabel – variabel indenpenden dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaru yang kecil. Jika  $R^2$  semakin besar ( mendekati satu ) berati variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprekdisi variasi depenen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

( $R^2$ ) = Koefesien korelasi variabel bebas dengan variabael terikat

100 % = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 61 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara . Pada penelitian ini menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, Penggunaan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Dalam mengolah pertanyaan menggunakan *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

**Tabel IV- 1**

**Nilai Bobot Responden**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2

Sangat Tidak Setuju	1
---------------------	---

#### 4.1.1.1 Karakteristik Responden

Populasi yang terdapat di DISHUB PROVSU sebanyak 61 pegawai dengan hal tersebut penulis mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel atau dapat disebut dengan sampel jenuh, dengan begitu total sampel sebanyak 61 pegawai. Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 61 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel IV- 2**

#### **Jenis Kelamin**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1	Laki - laki	40	65,6
2	Perempuan	21	34,4
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri Perempuan 21 orang (34,4%) dan laki-laki 40 orang (65,6%). Persentase pegawai antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pelatihan,

pengalaman kerja dan kinerja.

**Tabel IV- 3**

**Usia**

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	31 - 40 Tahun	9	14,7
2	41 - 50 Tahun	14	23
3	> 50 Tahun	38	62,3
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

**Tabel IV- 4**

**Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK Sederajat	28	45,9
2	Diploma (1/2/3)	9	14,8
3	S1	23	37,7
4	S2	1	1,6
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 28 orang (45,9%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelangan bahwa karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Utara memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi Sehingga.diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

#### 4.4.1.2 Variabel Work From Home (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel Work From Home

**Tabel IV- 5**  
**Skor Angket Untuk Variabel X1 (Work From Home)**

No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	39,3	16	26,2	21	34,4	0	0	0	0	61	100
2	17	27,9	16	26,2	28	45,9	0	0	0	0	61	100
3	17	27,9	41	67,2	3	4,9	0	0	0	0	61	100
4	21	34,4	40	65,6	0	0	0	0	0	0	61	100
5	16	26,2	22	36,0	23	37,7	0	0	0	0	61	100
6	21	34,4	18	29,5	22	36,1	0	0	0	0	61	100
7	23	37,7	14	22,9	23	37,7	1	1,6	0	0	61	100
8	23	37,7	16	26,2	21	34,4	1	1,6	0	0	61	100
9	19	31,1	21	34,4	21	34,4	0	0	0	0	61	100
10	23	37,7	19	31,1	19	31,1	0	0	0	0	61	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang WFH membuat saya lebih aman bekerja karena terhindar dari penyebaran COVID-19, responden menjawab sangat setuju 39,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya lebih nyaman menyelesaikan pekerjaan dengan WFH, responden menjawab kurang setuju 45,9%.
- 3) Jawaban responden tentang WFH menciptakan suasana baru dalam pekerjaan saya. responden menjawab setuju 67,2%.
- 4) Jawaban responden tentang WFH mengurangi biaya transportasi saya dari rumah ke sekolah. Responden setuju menjawab 65,6%.

- 5) Jawaban responden dengan WFH saya memiliki waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan lainnya. Responden menjawab kurang setuju 37,7%
- 6) Jawaban responden tentang WFH membuat saya lebih produktif dan kreatif dalam bekerja. Responden menjawab kurang setuju 36,1%
- 7) Jawaban responden tentang WFH membuat saya jenuh bekerja di rumah dengan suasana monoton. Responden menjawab sangat setuju 37,7%.
- 8) Jawaban responden tentang lebih suka WFH dibanding bekerja di kantor. Responden menjawab sangat setuju 37,7%.
- 9) Jawaban responden tentang WFH menambah biaya pengeluaran untuk kuota internet. Responden menjawab setuju 34,4%.
- 10) Jawaban responden tentang WFH membuat saya tidak fokus bekerja karena adanya. Responden menjawab sangat setuju 37,7%.

#### 4.4.1.3 Variabel Pengawasan (X2)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel pengawasan.

**Tabel IV- 6**  
**Skor Angket Untuk Variabel X2 (Pengawasan)**

Alternatif Jawaban

No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	41,0	24	39,3	11	18,0	1	1,6	0	0	61	100
2	3	4,9	15	24,6	23	37,7	20	32,8	0	0	61	100
3	21	34,4	40	65,6	0	0	0	0	0	0	61	100
4	19	31,1	42	68,8	0	0	0	0	0	0	61	100
5	22	36,0	39	63,9	0	0	0	0	0	0	61	100
6	12	19,7	12	19,7	19	31,1	18	29,5	0	0	61	100
7	13	21,3	33	54,1	14	23,0	1	1,6	0	0	61	100
8	13	21,3	28	45,9	18	29,5	2	3,3	0	0	61	100
9	15	24,6	29	47,5	16	26,2	1	1,6	0	0	61	100

10	17	27,9	22	36,1	20	32,8	2	3,3	0	0	61	100
----	----	------	----	------	----	------	---	-----	---	---	----	-----

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pimpinan mengatur bawahan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan Responden menjawab setuju 41%.
- 2) Jawaban responden tentang Pimpinan akan memberikan sanksi kepada setiap pegawai yang tidak mengikuti prosedur. Responden menjawab kurang setuju 37,7%
- 3) Jawaban responden tentang Standart kerja yang ditetapkan sesuai dari arahan pemerintah. Responden menjawab setuju 65,5%.
- 4) Jawaban responden tentang Pegawai harus bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. reponden menjawab setuju 68,8%.
- 5) Jawaban responden tentang Pegawai sangat membutuhkan ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Responden menjawab setuju 63,9%.
- 6) Jawaban responden tentang Ketelitian didapatkan oleh pegawai yang fokus terhadap pekerjaan yang dijalankan. Responden menjawab kurang setuju 31,1%.
- 7) Jawaban responden tentang Dishub selalu mendorong pegawai untuk melakukan perbaikan inovasi setiap periode. Responden menjawab setuju 54,1%
- 8) Jawaban responden tentang Apresiasi diberikan kepada Pegawai yang mampu melakukan perbaikan terhadap kemajuan perusahaan. Responden menjawab setuju 45,9%.
- 9) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu mengukur hasil kerja yang di berikan pegawai. Responden menjawab setuju 47,5%.

10) Jawaban responden tentang Pengukuran pekerjaan dilakukan setahun sekali.

Responden menjawab setuju 36,1%.

#### 4.4.1.4 Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel Kinerja.

**Tabel IV- 7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)**

No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	14,8	32	52,5	20	32,8	0	0	0	0	61	100
2	10	16,4	29	47,5	22	36,1	0	0	0	0	61	100
3	20	32,8	33	54,1	20	32,8	0	0	0	0	61	100
4	22	36,1	33	54,1	6	9,8	0	0	0	0	61	100
5	29	47,5	22	36,1	10	16,4	0	0	0	0	61	100
6	33	54,1	22	36,1	6	9,8	0	0	0	0	61	100
7	27	44,3	26	42,6	8	13,1	0	0	0	0	61	100
8	29	47,5	27	44,3	5	8,2	0	0	0	0	61	100
9	26	42,6	29	47,5	6	9,8	0	0	0	0	61	100
10	19	31,1	36	59,0	6	9,8	0	0	0	0	61	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Penilaian hasil kerja pegawai dilakukan secara rutin. Responden menjawab Setuju 52,5%.
- 2) Jawaban responden tentang Hasil kerja diharapkan memenhhhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Responden menjawab setuju 47,5%.
- 3) Jawaban responden tentang Pegawai harus dibekali oleh pengetahuan pekerjaan yang cukup. Responden menjawab setuju 54,1%.
- 4) Jawaban responden tentang Dishub tidak akan menerima pegawai yang tidak

memiliki pengetahuan pekerjaan yang cukup. Responden menjawab setuju 54,1%.

- 5) Jawaban responden tentang Umumnya pegawai harus memiliki inisiatif untuk memajukan dishub. Responden menjawab sangat setuju 47,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Dishub membutuhkan Inisiatif untuk menghadapi segala kemungkinan/ ancaman. Responden menjawab sangat setuju 54,1%.
- 7) Jawaban responden tentang Dishub yang baik akan berusaha memajukan usahanya tanpa merusak kecakapan mental pegawainya. Responden menjawab sangat setuju 44,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Pegawai dengan kecakapan mental yang baik akan bekerja lebih efektif. Responden menjawab Sangat setuju 47,5%.
- 9) Jawaban responden tentang Dishub tidak membutuhkan pegawai yang memiliki sikap yang buruk. Responden menjawab setuju 47,5%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya selalu mengisi absensi tepat waktu. Responden menjawab setuju 59,0%.

#### **4.1.2 Menguji Asumsi Klasik**

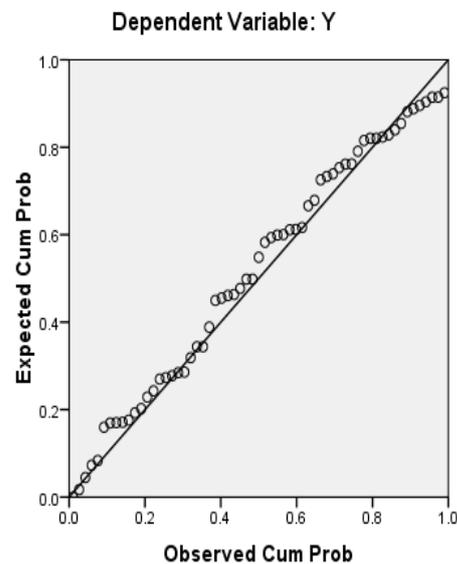
##### **4.1.2.1 Uji Normalitas**

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan

berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

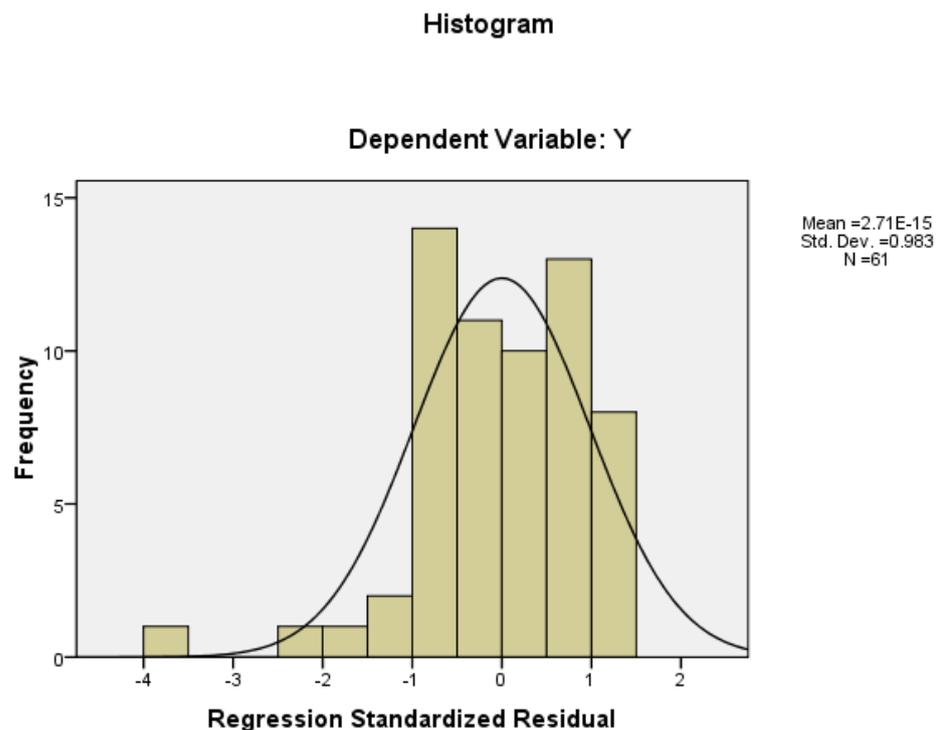
Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV- 1 Normal Plot

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data titik titik pada grafik terlihat menempel dan berada di sekitar garis diagonal. Dengan begitu dapat di pastikan data yang diolah semuanya normal.



**Gambar IV- 2 Histogram**

Sumber: Pengelolaan SPSS

Gambar tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva dependent dan *regession standarlized residual* data membentuk lonceng. Maka data tersebut berdistribusi normal.

#### 4.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10

menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

**Tabel IV- 8**  
**Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.555	2.282		7.692	.000		
	X1	.427	.049	.692	8.722	.000	.826	1.211
	X2	.186	.056	.262	3.300	.002	.826	1.211

a. Dependent Variable: Y

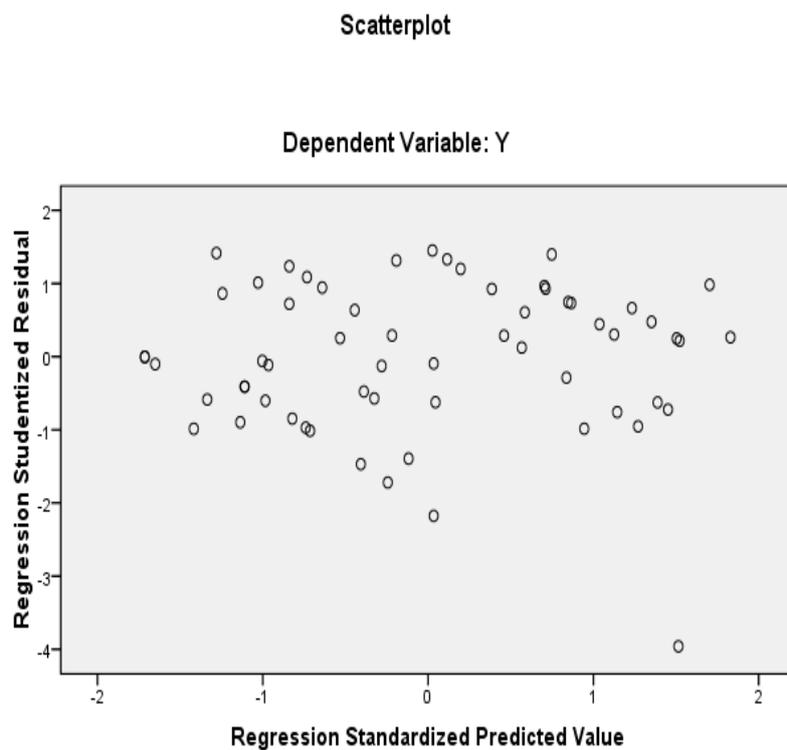
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 yaitu sebesar 1,211 < 10. Hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

#### 4.1.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 4.1.3 Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 4.1.4 Jika ada pola yang jelas. Serta titik titik menyebar keatas dan kebawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar IV- 3 Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.1.3 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu Work From Home dan Pengawasan serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

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

Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel IV- 9**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.555	2.282		7.692	.000		
	X1	.427	.049	.692	8.722	.000	.826	1.211
	X2	.186	.056	.262	3.300	.002	.826	1.211

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2021)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 16.0 diatasakan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 17,555 + 0,427X_1 + 0,186X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh Work From

Home dan pengawasan terhadap kinerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 17,555 menunjukkan bahwa apabila variabel Work From Home dan Pengawasan adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 17,555.
2. 0,427 menunjukkan bahwa apabila variabel Work From Home ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 42,7%
3. 0,186 menunjukkan bahwa apabila variabel Pengawasan ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 18,6%.

#### 4.1.4 Uji Hipotesis

##### 4.1.4.1 Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila  $Sig > 0.05$ , maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila  $sig < 0.05$ , maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel IV- 10**

#### Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.555	2.282		7.692	.000
	X1	.427	.049	.692	8.722	.000
	X2	.186	.056	.262	3.300	.002

a. Dependent Variable: Y

- 1) Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X1 yaitu Work From Home memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa Work From Home berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Dari Tabel tentang pengaruh Work From Home (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh oleh nilai thitung  $8.722 > t_{tabel} 1.671$  dengan probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Work From Home (X1) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

## 2) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu Pengawasan memiliki signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Dari tabel tentang pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai thitung  $3.300 > t_{tabel} 1.671$  dengan probabilitas Sig 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa ,Pengawasan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

### 4.1.4.2 Uji F

Uji Stastistik F (*SimultanI*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel

bebas (*independen*) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*).

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

**Tabel IV- 11**

**Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.796	2	262.898	67.233	.000 <sup>a</sup>
	Residual	226.795	58	3.910		
	Total	752.590	60			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Penelitian Diolah (2021)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Work From Home dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Jika dibandingkan dengan nilai Fhitung dengan Ftabel maka dihasilkan  $67.233 > 3.159$  sehingga disimpulkan bahwa Work From Home dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

#### 4.1.5 Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar pengaruh Work From Home dan Pengawasan dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui besarnya determinasi Work From Home dan Pengawasan dalam menjelaskan variasi dependennya yaitu Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel IV- 12**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.688	1.97744

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Penelitian Diolah (2021)

Berdasar dari tabel diatas hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa nilai Rsquare adalah sebesar 0,699 atau sama dengan 69,9% hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh Work From Home dan Pengawasan sebesar 69,9% untuk mempengaruhi variabel Kinerja di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

## **4.2 Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Work From Home (X1) dan Pengawasan (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **4.2.1 Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Work From home terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu:  $8.722 \geq 1.671$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_0$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Work From Home berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Sumatera Utara Medan. Hasil temuan ini berarti bahwa jika penerapan dari Work From Home dapat dilakukan dengan efektif sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan bukan menjadi sarana pegawai untuk bermalas - malasan, maka Kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini bermakna bahwa Work From Home berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Work From Home ada pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suranto, 2020) pelaksanaan WFH pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPb Provinsi Papua mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, hal ini bisa dibuktikan dengan hasil Uji t dan Uji F. Juga diperkuat dengan hasil dari Uji Koefisien

Determinasi/R Square ( $R^2$ ) yang menunjukkan bahwa WFH mempunyai pengaruhnya terhadap naik atau turun kinerja pegawai sebesar 34.5%.

#### **4.2.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu:  $3.300 \geq 1.671$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Sumatera Utara Medan. Dari hasil yang terlihat berarti bahwa pengawasan yang kurang ketat selama ini berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai, maka dari itu pengawasan harus lebih di perketat di tegaskan hal ini bisa dilakukan dengan sering melakukan audit di kantor, sering melakukan zoom meeting, dan memberikan sanksi tegas terhadap pegawai yang melanggar peraturan.

Hal ini sesuai dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Pasaribu, 2020), (Harpis & Bahri, 2020) dan (Jufrizen, 2016) menyimpulkan “variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.” Dari uraian diatas dapat diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang artinya jika pengawasan ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan dapat meningkat.

#### **4.2.3 Pengaruh Work From Home dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai**

Membahas pengaruh antara Work From Home dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan pada

penelitian ini sudah jelas terlihat pada pengaruh simultan, dimana hasil uji F di dapat nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $67.233 \geq 3.157$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya bahwa sistem Work From Home akan sangat efektif jika dilakukan sesuai dengan yang di tetapkan. DISHUB harus memenuhi kebutuhan dan sarana para pegawai dalam melakukan Work From Home dan pengawasan lebih sering dilakukan untuk selalu memonitor setiap pegawai untuk melihat hasil kerja pegawai kedua hal ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat. Dapat ditarik point penting bahwa ada pengaruh positif Work From Home dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Hal ini lebih ditegaskan lagi dengan nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,699 atau sama dengan 69,9% hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh Work From Home dan Pengawasan sebesar 69,9% untuk mempengaruhi variabel Kinerja di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Timbal dan Mustabsat dimana perusahaan yang mendukung WFH dan pengawasan akan menghasilkan produktivitas/kinerja yang lebih besar. Sedangkan kinerja pegawai sejalan dengan pendapat Hasibuan apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan/organisasi akan baik pula (Suranto, 2020).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang pengaruh Work From Home dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Work From Home terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Hasil temuan ini berarti bahwa jika penerapan dari Work From Home dapat dilakukan dengan efektif sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan bukan menjadi sarana pegawai untuk bermalas - malasan, maka Kinerja pegawai akan meningkat.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil yang terlihat berarti bahwa pengawasan yang kurang ketat selama ini berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai, maka dari itu pengawasan harus lebih di perketat di tegaskan hal ini bisa dilakukan dengan sering melakukan audit di kantor, sering melakukan zoom meeting, dan memberikan sanksi tegas terhadap pegawai yang melanggar peraturan.
3. Dapat dilihat dari uji F disimpulkan bahwa Work From Home dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. DISHUB harus memenuhi

kebutuhan dan sarana para pegawai dalam melakukan Work From Home dan pengawasan lebih sering dilakukan untuk selalu memonitor setiap pegawai untuk melihat hasil kerja pegawai kedua hal ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Pada masa seperti ini Work From Home harus lebih ditingkatkan keefektifan dari sistem tersebut dan mencari mekanisme yang tepat agar Kinerja pegawai DISHUB dapat meningkat.
2. Lebih meningkatkan lagi pengawasan seperti memberikan ketegasan terhadap pegawai yang bolos kerja,terlambat, dan sering melakukan pelanggaran agar nanti nya kinerja DISHUB bisa lebih meningkat. .
3. Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara harus menyelaraskan sistem Work From Home dan Pengawasan misalnya melakukan Zoom meeting dengan waktu yang sering dan lebih meningkatkan pengawasan lewat aplikasi absensi agar mekanismenya membuat jerah pegawai yang tidak patuh hal ini akan meningkatkan Kinerja pegawai DISHUB PROVSU.

## **5.3 Keterbatasan penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

4. Waktu yang terbatas untuk penelitian sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang.
5. Penelitian ini hanya terbatas pada satu tempat, yaitu Dinas Perhubungan Sumatera Utara Medan untuk diteliti. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan pegawai perusahaan lain untuk diteliti agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembanding.
6. Penelitian ini hanya menggunakan variabel work from home dan pengawasan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga masih dianggap kurang tepat dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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), 223–226.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 1(1), 490–502. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php>
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM (Pertama)*. Indeks.
- Farrell, K. (2017). Working from home: A double edged sword. *Home Renaissance Foundation Conference*, 1(3), 0–26.
- Gariety, B. S., & Shaffer, S. (2007). Wage differentials associated with working at home. *Monthly Labor Review*, 130(3), 61–67.
- Handyaningrat, S. (2010). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. CV. Haji Masagung.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen (kedua)*. BPFPE.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. *Mustajab*, (mustajab (ed.)). Bumi Aksara.
- Hudiyani, A., Jayusman, H., & Rabiah, A. R. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin. *Magenta*, 7(2), 81–90.
- Hutabarat, L. N. (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 200–213. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Jogiyanto. (2009). *Sistem Informasi Manajemen*. Andi.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 121–130.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan

- Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 101–122. <http://jurnal.umsu.ac.id>
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (Sepuluh). Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., & Hamid, M. A. (2013). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity Duta. *The International Journal Of Applied Business*, 53(9), 1689–1699.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Pristiyono, Ikhlah, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(2), 263–269.
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(2), 163–174. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Rahardjo, A. (2011). *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Graha Ilmu.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Robbins, S. (2009). *Manajemen* (Kedua). Pearson Prentice Hall.
- Rosid, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya. *Actual Research Science Academic*, 5(1), 180–188.
- Sambas, V. (2020). *Inspiration Of Work From Home* (Wisnu (ed.)). Zifatama Jawara.

- Santosa, S. P. A. (2020). Analisis Pengaruh Social Distancing dalam Pencegahan Penyebaran Virus Corona dengan Pelaksanaan Sholat Fardhu Berjamaah Di Masjid Al Ikhlas Desa Sukoharjo Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati Jawa Tengah. *Jurnal Syntax Idea*, 2(5), 122–131.
- Sinaga, O. S., & Hasibuan, A. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi* (J. Simarmata (ed.)). Yayasan Kita Menulis. kitamenulis
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV. Alfabeta.
- Suranto. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pada KPPN Nabire KPPN Jayapura DAN KANWIL DJPB Provinsi Papua. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(2), 1174–1185.
- Susilo, D. (2020). *Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis : Empirical Evidence from Indonesia*. 26(1), 23–40.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Tri, S. R. C. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 424–437. <https://ummaspul.e-journal.id/EdupsyCouns/article/view/500>
- WD Tuti, R. (2020). Analisis Implementasi Kebijakan Work From Home Pada Kesejahteraan Driver Transportasi Online di Indonesia. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(1), 73–85.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja* (Keempat). Rajawali Pers.



# LAMPIRAN

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : DECKY KURNIAWAN MATONDANG  
Tempat/Tgl Lahir : Makassar, 12  
Desember 1999Jenis Kelamin: Laki-Laki  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Menteng 7, Kec. Medan Denai, Kota Medan  
Anak ke : 1 dari 3 bersaudara  
No. Telephone : 0857-6325-2144  
Email : [deckyk0@gmail.com](mailto:deckyk0@gmail.com)

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Ir. Safaruddin  
Ibu : Efrida Haerani.Amd

### **Nama Saudara Kandung**

Abang Dan Kakak : Razkiatul Fitri Matondang, Juliana Damayanti  
Matondang

### **Pendidikan**

1. SD Negeri 104282 Batu Lokong tamat tahun 2011
2. SMP Negeri 1 Bangun Purba tamat tahun 2014
3. SMA Negeri 14 Medan tamat tahun 2017
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas  
MuhammadiyahSumatera Utara Tahun 2017

Medan, 12 Mei 2021

**DECKY KURNIAWAN M**

Lampiran : 1 (satu) set Kuesioner

Medan, 12 Mei 2021

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara/i  
Pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara Medan  
Di Tempat

*Assalamualaikum wr. Wb.*

Saya adalah mahasiswa Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Work From Home Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Perhubungan Sumatera Utara Medan dibawah bimbingan Ibu Assoc,Prof,Dr. Hj. Siti Mujjiatun, SE, MM.

Saya mohon ketersediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara / i. Namun demikian jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Hormat saya,

Decky Kurniawan M

**PETUNJUK :**

-Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang Bapak/ Ibu anggap sesuai dengan pernyataan tersebut pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju ( SS)	5
Setuju ( S)	4
Kurang Setuju ( KS)	3
Tidak Setuju ( TS)	2
Sangat Tidak Setuju ( STS)	1

**IDENTITAS RESPONDEN :**

**No. Angket** :

**Jenis Kelamin** :  **Laki – Laki**  **Perempuan**

**Usia** :  **18 – 30 Tahun**  **41 – 50 Thn**

**31 – 40 Tahun**  **> 50 Tahun**

**Tingkat Pendidikan** :  **SMA / SMK**  **S1**

**D1/ D3**  **S2**

**KINERJA PEGAWAI (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Penilaian hasil kerja pegawai dilakukan secara rutin.					
2.	Hasil kerja diharapkan memenhhi target yang telah ditetapkan perusahaan.					
3.	Pegawai harus dibekali oleh pengetahuan pekerjaan yang cukup.					

4.	Dishub tidak akan menerima pegawai yang tidak memiliki pengetahuan pekerjaan yang cukup.					
5.	Umumnya pegawai harus memiliki inisiatif untuk memajukan Dishub.					
6.	Dishub membutuhkan Inisiatif untuk menghadapi segala kemungkinan/ ancaman.					
7.	Dishub yang baik akan berusaha memajukan usahanya tanpa merusak kecakapan mental pegawainya.					
8.	Pegawai dengan kecakapan mental yang baik akan bekerja lebih efektif.					
9.	Dishub tidak membutuhkan pegawai yang memiliki sikap yang buruk.					
10.	Saya selalu mengisi absensi tepat waktu.					

#### **WORK FROM HOME ( X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
11.	WFH membuat saya lebih aman bekerja karena terhindar dari penyebaran COVID-19					
12.	Saya lebih nyaman menyelesaikan pekerjaan dengan WFH					
13.	WFH menciptakan suasana baru dalam pekerjaan saya					
14.	WFH mengurangi biaya					

	transportasi saya dari rumah ke sekolah					
15.	Dengan WFH saya memiliki waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan lainnya					
16.	WFH membuat saya lebih produktif dan kreatif dalam bekerja					
17.	WFH membuat saya jenuh bekerja di rumah dengan suasana monoton.					
18.	Saya lebih suka WFH dibanding bekerja di kantor.					
19.	WFH menambah biaya pengeluaran untuk kuota internet saya.					
20.	WFH membuat saya tidak fokus bekerja karena adanya interaksi dengan anggota keluarga saya saat bekerja.					

### PENGAWASAN (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
21.	Pimpinan mengatur bawahan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.					
22.	Pimpinan akan memberikan sanksi kepada setiap pegawai yang tidak mengikuti prosedur..					
23.	Standart kerja yang ditetapkan sesuai dari arahan pemerintah..					
24.	Pegawai harus bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					

25.	Pegawai sangat membutuhkan ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.					
26.	Ketelitian didapatkan oleh pegawai yang fokus terhadap pekerjaan yang dijalankan.					
27.	Dishub selalu mendorong pegawai untuk melakukan perbaikan inovasi setiap periode.					
28.	Apresiasi diberikan kepada Pegawai yang mampu melakukan perbaikan terhadap kemajuan perusahaan.					
29.	Pimpinan selalu mengukur hasil kerja yang di berikan pegawai.					
30.	Pengukuran pekerjaan dilakukan setahun sekali.					

## HASIL DATA KUESIONER RESPONDEN

### Work From Home (X1)

No Res p.	Nomor Item Instrumen/angket										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
2	5	5	3	5	3	5	3	3	4	4	40
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
5	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	35
6	3	3	4	4	3	3	5	5	3	5	38
7	5	3	4	4	3	3	3	4	5	4	38
8	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
10	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36
11	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
13	3	3	4	5	3	3	5	5	3	5	39
14	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	36
15	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	35
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
18	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
19	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	34
20	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
21	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
22	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
23	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
26	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	34
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
29	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	35
30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
31	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	39
36	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38

38	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	35
39	4	4	5	5	4	4	2	3	4	3	38
40	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	35
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
42	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
43	3	3	4	4	3	3	5	5	3	5	38
44	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
47	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	45
48	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
49	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	46
50	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	42
51	5	3	4	4	3	3	3	3	5	3	36
52	5	3	4	4	4	4	4	3	5	3	39
53	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
54	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	36
55	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5	40
56	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
57	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
58	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	38
59	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	40

Pengawasan (X2)

No Res p.	Nomor Item Instrumen/angket										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	2	5	5	5	5	3	3	3	5	38
3	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	43
4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	44
5	3	2	4	4	4	5	4	3	4	5	38
6	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45
7	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	38
8	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
9	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	42
10	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	36
11	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	31
12	4	3	4	4	4	3	3	5	3	5	38
13	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
14	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
15	4	2	4	4	4	2	4	3	5	3	35

16	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	40
17	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
18	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	37
19	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
22	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
23	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	32
24	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
26	5	2	5	5	5	2	4	5	4	5	42
27	3	2	5	4	5	2	5	4	5	4	39
28	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	38
29	5	4	5	5	5	4	4	2	4	2	40
30	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	27
31	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	40
32	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	41
33	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	31
34	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	43
35	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	32
36	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	35
37	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	40
38	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	38
39	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	36
40	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
41	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
42	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	35
43	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	41
44	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	31
45	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
46	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	42
47	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
48	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	35
49	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	38
50	5	2	5	4	4	2	4	3	4	3	36
51	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	31
52	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
53	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	38
54	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
56	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
57	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
58	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
59	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
60	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	44

61	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Kinerja (Y)

No Res p.	Nomor Item Instrumen/angket										Skor Tota l
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
2	3	4	5	5	3	5	4	4	3	3	39
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	41
6	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	42
7	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4	38
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
9	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
10	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	38
11	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	41
12	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	45
13	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
14	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
16	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	45
17	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	44
18	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	37
19	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	38
20	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	39
21	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
23	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	37
24	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	43
25	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
26	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	42
27	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	45
28	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
29	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	38
30	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
31	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45

<b>32</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
<b>33</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
<b>34</b>	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
<b>35</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
<b>36</b>	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
<b>37</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
<b>38</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
<b>39</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
<b>40</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
<b>41</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
<b>42</b>	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
<b>43</b>	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
<b>44</b>	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
<b>45</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
<b>46</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
<b>47</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
<b>48</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
<b>49</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
<b>50</b>	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41
<b>51</b>	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
<b>52</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
<b>53</b>	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
<b>54</b>	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
<b>55</b>	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
<b>56</b>	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	38
<b>57</b>	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	40
<b>58</b>	3	3	4	4	5	5	3	3	5	3	38
<b>59</b>	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	44
<b>60</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
<b>61</b>	4	3	4	3	5	5	3	3	5	3	38

## HASIL VALIDITAS

### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1 Pearson Correlation	1	.786**	.412**	.401**	.685**	.684**	.256*	.280*	.924**	.227	.783**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.000	.000	.047	.029	.000	.079	.000
X1.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.2 Pearson Correlation	.786**	1	.429**	.525**	.882**	.880**	.381**	.396**	.739**	.347**	.880**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.006	.000
X1.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.3 Pearson Correlation	.412**	.429**	1	.406**	.498**	.344**	.154	.282*	.365**	.116	.509**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.001	.001		.001	.000	.007	.236	.028	.004	.372	.000
X1.3 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.4 Pearson Correlation	.401**	.525**	.406**	1	.410**	.384**	.255*	.272*	.371**	.276*	.549**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.001	.002	.047	.034	.003	.031	.000
X1.4 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.5 Pearson Correlation	.685**	.882**	.498**	.410**	1	.910**	.453**	.397**	.711**	.287*	.864**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.002	.000	.025	.000
X1.5 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.6 Pearson Correlation	.684**	.880**	.344**	.384**	.910**	1	.366**	.308*	.699**	.238	.811**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.002	.000		.004	.016	.000	.065	.000
X1.6 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.7 Pearson Correlation	.256*	.381**	.154	.255*	.453**	.366**	1	.797**	.267*	.726**	.674**
X1.7 Sig. (2-tailed)	.047	.002	.236	.047	.000	.004		.000	.037	.000	.000
X1.7 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.8 Pearson Correlation	.280*	.396**	.282*	.272*	.397**	.308*	.797**	1	.297*	.871**	.702**
X1.8 Sig. (2-tailed)	.029	.002	.028	.034	.002	.016	.000		.020	.000	.000
X1.8 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.9 Pearson Correlation	.924**	.739**	.365**	.371**	.711**	.699**	.267*	.297*	1	.248	.782**
X1.9 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.003	.000	.000	.037	.020		.054	.000
X1.9 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.10 Pearson Correlation	.227	.347**	.116	.276*	.287*	.238	.726**	.871**	.248	1	.626**
X1.10 Sig. (2-tailed)	.079	.006	.372	.031	.025	.065	.000	.000	.054		.000
X1.10 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL Pearson Correlation	.783**	.880**	.509**	.549**	.864**	.811**	.674**	.702**	.782**	.626**	1
TOTAL Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
TOTAL N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.518**	.433**	.372**	.247	.257	.516**	.339**	.403**	.156	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.055	.045	.000	.008	.001	.229	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	.518**	1	.340**	.431**	.336**	.748**	.395**	.384**	.322'	.310'	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.001	.008	.000	.002	.002	.011	.015	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	.433**	.340**	1	.407**	.462**	.247	.390**	.224	.321'	.300'	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.001	.000	.055	.002	.083	.012	.019	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	.372**	.431**	.407**	1	.748**	.434**	.295'	.216	.231	.299'	.602**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.001		.000	.000	.021	.094	.073	.019	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	.247	.336**	.462**	.748**	1	.360**	.388**	.271'	.275'	.342**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.055	.008	.000	.000		.004	.002	.034	.032	.007	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.6	Pearson Correlation	.257	.748**	.247	.434**	.360**	1	.314'	.185	.137	.389**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.055	.000	.004		.014	.155	.293	.002	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.7	Pearson Correlation	.516**	.395**	.390**	.295'	.388**	.314'	1	.662**	.849**	.586**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.021	.002	.014		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.8	Pearson Correlation	.339**	.384**	.224	.216	.271'	.185	.662**	1	.540**	.832**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.083	.094	.034	.155	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.9	Pearson Correlation	.403**	.322'	.321'	.231	.275'	.137	.849**	.540**	1	.399**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.012	.073	.032	.293	.000	.000		.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.10	Pearson Correlation	.156	.310'	.300'	.299'	.342**	.389**	.586**	.832**	.399**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.229	.015	.019	.019	.007	.002	.000	.000	.001		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	.626**	.753**	.556**	.602**	.591**	.658**	.806**	.712**	.662**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

**Correlations**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1 Pearson Correlation	1	.524**	.310*	.193	.148	.032	-.020	.090	-.053	.055	.434**
Y.1 Sig. (2-tailed)		.000	.015	.137	.255	.806	.876	.489	.684	.675	.000
Y.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.2 Pearson Correlation	.524**	1	.521**	.457**	.215	.082	.229	.175	-.075	-.017	.596**
Y.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.096	.532	.075	.177	.565	.895	.000
Y.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.3 Pearson Correlation	.310*	.521**	1	.804**	.490**	.406**	-.027	.091	-.115	.060	.670**
Y.3 Sig. (2-tailed)	.015	.000		.000	.000	.001	.836	.486	.378	.644	.000
Y.3 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.4 Pearson Correlation	.193	.457**	.804**	1	.499**	.391**	.039	.112	-.213	.026	.625**
Y.4 Sig. (2-tailed)	.137	.000	.000		.000	.002	.768	.391	.099	.844	.000
Y.4 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.5 Pearson Correlation	.148	.215	.490**	.499**	1	.688**	.067	.089	.061	-.039	.624**
Y.5 Sig. (2-tailed)	.255	.096	.000	.000		.000	.607	.497	.640	.767	.000
Y.5 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.6 Pearson Correlation	.032	.082	.406**	.391**	.688**	1	.235	.092	.044	-.112	.552**
Y.6 Sig. (2-tailed)	.806	.532	.001	.002	.000		.068	.480	.738	.389	.000
Y.6 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.7 Pearson Correlation	-.020	.229	-.027	.039	.067	.235	1	.506**	.396**	.234	.503**
Y.7 Sig. (2-tailed)	.876	.075	.836	.768	.607	.068		.000	.002	.069	.000
Y.7 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.8 Pearson Correlation	.090	.175	.091	.112	.089	.092	.506**	1	.365**	.551**	.567**
Y.8 Sig. (2-tailed)	.489	.177	.486	.391	.497	.480	.000		.004	.000	.000
Y.8 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.9 Pearson Correlation	-.053	-.075	-.115	-.213	.061	.044	.396**	.365**	1	.409**	.335**
Y.9 Sig. (2-tailed)	.684	.565	.378	.099	.640	.738	.002	.004		.001	.008
Y.9 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.10 Pearson Correlation	.055	-.017	.060	.026	-.039	-.112	.234	.551**	.409**	1	.386**
Y.10 Sig. (2-tailed)	.675	.895	.644	.844	.767	.389	.069	.000	.001		.002
Y.10 N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL Pearson Correlation	.434**	.596**	.670**	.625**	.624**	.552**	.503**	.567**	.335**	.386**	1
TOTAL Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.002	
TOTAL N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

## UJI REABILITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

Work From Home (X1)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10

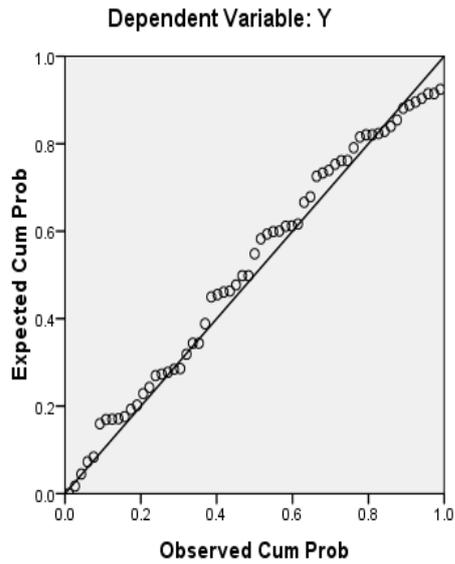
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

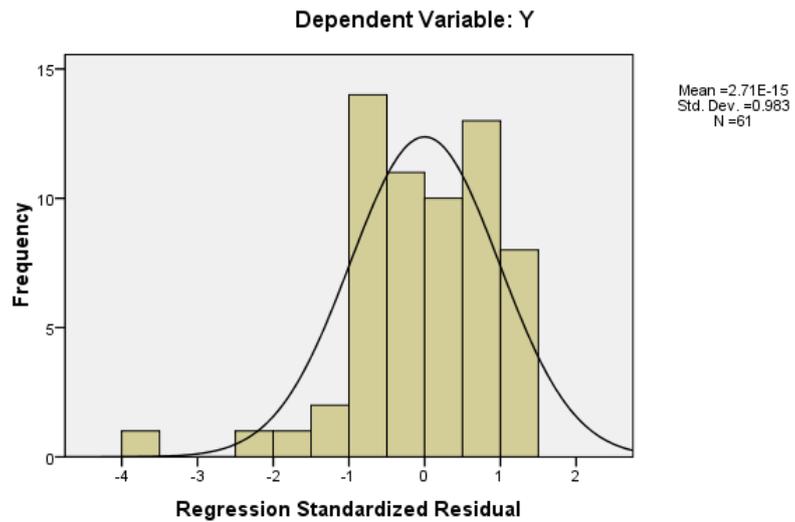
Pengawasan (X2)

# UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



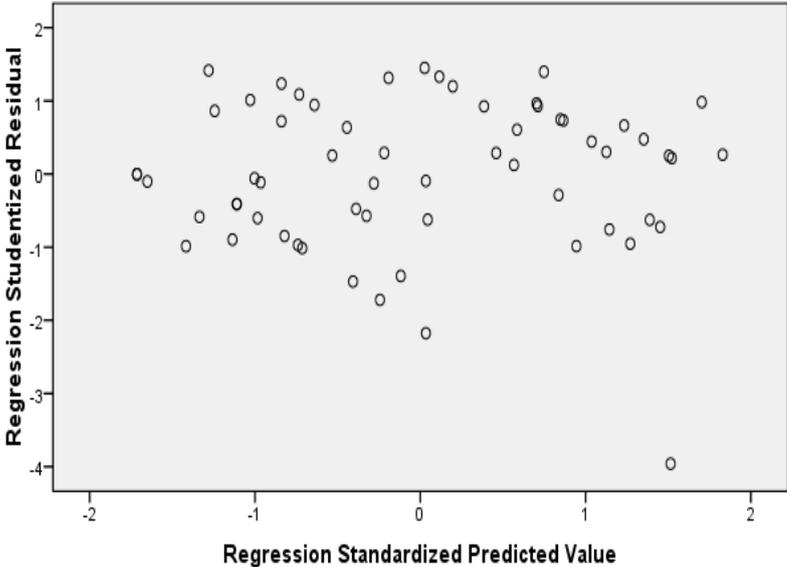
Histogram



UJI HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Y





# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, .....H  
.....20....M

Kepada Yth,  
Ketua/Sekretaris Program Studi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU  
Di  
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : DECKY KURNIAWANA M

NPM : 1705160086

Tempat.Tgl. Lahir : MAKASSAR 12 DESEMBER  
1999

Program Studi : Akuntansi /  
Manajemen

Alamat Mahasiswa : JL. MENTENGA 7

Tempat Penelitian : DINAS PERHUBUNGAN  
PROVINSI SUMATERA  
UTARA

Alamat Penelitian : JI L MAM BONGOL NO 61

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui  
Ketua/Sekretaris Program Studi

Wassalam  
Pemohon



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2068/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/13/2/2021

Nama Mahasiswa : Decky Kurniawan Matondang  
NPM : 1705160086  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 13/2/2021  
Nama Dosen pembimbing\*) : Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM

Judul Disetujui\*\*)

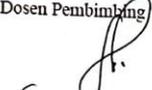
Pengaruh Work From Home dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Study Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si.)

Medan, 22 - Februari - 2021

Dosen Pembimbing

  
Dr. Siti Mujiatun, SE, MM

Keterangan:

- \*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
- \*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Decy Kurniawan Mahondang  
NPM : 1705160086  
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....<sup>Sep</sup>.....2021  
Pembuat Pernyataan



*Decy Kurniawan M*

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 399 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021**

*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 : 01 Maret 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Decky Kurniawan Matondang**  
**N P M : 1705160086**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Work From Home Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemic Covid-19 Study Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara**

**Dosen Pembimbing : Dr.Hj.Siti Mujiatun,SE.,MM.**

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 dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Dahulursa tanggal : 01 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 17 Rajab 1442 H  
01 Maret 2021 M



Tembusan :  
1. Peninggal



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Decky Kurniawan Matondang  
NPM : 1705160086  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH WORK FROM HOME DAN  
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA MASA COVID-19 STUDI DINAS  
PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	- Perbaiki Pengalasan data - Pembahasan, sesuai dengan variabel masing & urutannya - Pembahasan diperbaiki	15/21 /7	<i>Ji</i>
Bab 5	- jelaskan seberapa pengaruh dari masing dari hasil Pangalah	23/21 /7	<i>Ji</i>
Daftar Pustaka	- sesuai dgn pedoman - Ambil jurnal dt dosen kita	30/21 /7	<i>Ji</i>
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Terbaiki & teliti kembali - Acc. Proses Langud.	31/21 /8	<i>Ji</i>

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Medan, Juli 2021

Pembimbing

Assoc.Prof.Dr.Hj. Siti Mujiatun,SE.MM

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

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



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 24 Maret 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Decky Kurniawan Matondang  
N .P.M. : 1705160086  
Tempat / Tgl.Lahir : Makassar, 12 Desember 1999  
Alamat Rumah : Jalan Menteng 7  
JudulProposal : Pengaruh Work From Home dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid -19 Studi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Assoc.Prof.Dr.Hj.Siti Mujiatun,SE.MM

Medan, Rabu, 24 Maret 2021

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris

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

Pembimbing

Assoc.Prof.Dr.Hj.Siti Mujiatun,SE.MM

Pembanding

Assoc.Prof.Satria Tirtayasa, P.hD



Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari Ini Rabu, 24 Maret 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Decky Kurniawan Matondang  
**N .P.M.** : 1705160086  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Makassar, 12 Desember 1999  
**Alamat Rumah** : Jalan Menteng 7  
**JudulProposal** : Pengaruh Work From Home dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid -19 Studi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Permasalahan belum jelas dan tidak dilengkapi data.
Bab II	Harus dilengkapi dengan Grand Teori, Indikator Pengawasan Sesuaikan
Bab III	.....
Lainnya	Judul harus sesuai dengan fenomena yang ada dan hipotesis.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 24 Maret 2021

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

Assoc.Prof.Dr.Hj.Siti Mujiatun,SE.MM

Sekretaris

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

Pembanding

Assoc.Prof.Satrida Tirtayasa, P.hD



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Decky Kurniawan Matondang  
NPM : 1705160086  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA COVID-19 STUDI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf	Keterangan	
22/02/2021	Perbaiki sesuai arahan - Latar Belakang - Identifikasi Masalah - Faktor – Faktor setiap variabel	Jf		
1/02/21 /3	Perbaiki sesuai arahan - Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian - Kerangka Konseptual - Metodologi - Daftar Kutipan / Daftar Isi		Jf	
16/03/2021	ACC PROPOSAL SEMINAR		Jf	

Medan, Maret 2021

Pembimbing

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
Assoc.Prof.Dr.Hj. Siti Mujiatun,SE,MM

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 399 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021 Medan, 17 Rajab 1442 H  
Lampiran : 01 Maret 2021 M  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Dinas Perhubungan Provsu**  
**Jln.Imam Bonjol No.61**  
**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 : Decky Kurniawan Matondang**  
**Npm : 1705160086**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Judul : Pengaruh Work From Home Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemic Covid-19 Study Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan



**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**



**Tembusan :**

1. Pertinggal



Jalan Imam Bonjol No. 61, Telp. (061) 4510082 – 4510083, Fax (061) 4568208  
Medan - 20157

Nomor : 423.4/ 330 /UM/PHB/2021 Medan, /9 Maret 2021  
Sifat : Penting Kepada Yth :



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 1125/II.3-AU/UMSU-05/F/2020  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 22 Ramadhan 1442 H  
05 Mei 2021 M





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PERHUBUNGAN**

Jalan Imam Bonjol No. 61, Telp. (061) 4510082 – 4510083, Fax (061) 4568206  
Medan - 20157

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800/ 835 /KP/PHB/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, dengan ini menerangkan bahwa :

**N a m a** : DECKY KURNIAWAN MATONDANG  
**Nomor Pokok Mahasiswa** : 1705160086  
**Program Studi** : S.1 / MANAJEMEN  
**J u r u s a n** : EKONOMI DAN BISNIS

Telah selesai melaksanakan pengumpulan Data / Riset pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara sesuai surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 399/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 Tanggal : 01 Maret 2021 perihal Izin Pendahuluan Riset dan surat Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Nomor : 423.4/330/UM/PHB/2021 Tanggal : 19 Maret 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan dan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1125/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 Tanggal : 07 Juni 2021 perihal Menyelesaikan Riset, guna untuk penyusunan Skripsi Mahasiswa/i yang berjudul :

***"PENGARUH WORK FROM HOME DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMIC COVID-19 STUDY PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA"***

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan kembali sebagaimana mestinya.

Medan, 18 Juni 2021

a.n. KEPALA DINAS PERHUBUNGAN  
Sekretaris

u.b.  
Kepala Sub Bagian Umum dan  
Kepegawaian  
**DINAS  
PERHUBUNGAN**  
FAUZI HARDIANSAH, ST, M.Ak  
PENATA

NIP 19851107 201001 1 001

Tembusan Yth :

1. Kadishubsu (sebagai laporan) ;
2. Dekan Ekonomi & Bisnis UMSU;
3. Ybs, untuk diketahui;

SUBBAG UMPEG DISHUBSU-REH