

**PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN
DAN ASET DAERAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

MAULANA AGUNG PUTRA

1705160537

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 19 Agustus 2022, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MAULANA AGUNG PUTRA
NPM : 1705160537
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH WORK FROM HOME DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH 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



(MUSLIH, S.E., M.Si)

Penguji II



(QAHFIROMULA SIREGAR, SE, MM)

Pembimbing



(EFRY KURNIA, S.E, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua



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

Sekretaris



Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., 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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MAULANA AGUNG PUTRA
NPM : 1705160537
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA
Judul Penelitian : PENGARUH WORK FROM HOME DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET
DAERAH SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 16 September 2021

Pembimbing

EERY KURNIA, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Maulana Agung Putra
NPM : 1705160537
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Efray Kurnia, SE.,M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Work From Home dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penjelasan tentang WFH dalam uraian singkat, judul penelitian tambahkan lokasinya dengan jelas	01/05/2021	
Bab 2	Situasi buat dengan mendeley, perbanyak penelitian terlebih dahulu sesuai dengan tentang apa yang di teliti, penulisan situasi/kutipan ada yang belum dimasukan mendeley, tambahkan penelitian terlebih dahulu masih kurang	29/05/2021	
Bab 3	Pada sampel dijelaskan lagi jumlah sampelnya dan keterangan sebagai sampel yang akan di teliti, daftar pusaka belum di masukan, jenis sampel dijelaskan, daftar pusaka belum rapi	08/06/2021	
Bab 4	Lebih dijabarkan lagi hasil olah data stistik uj dan uji f. -Jelaskan hubungan antar variabel	07/09/2021	
Bab 5	Buat sesuai dengan hasil oleh data dan analisisnya.	13/09/2021 16/07/2021	
Daftar Pustaka	Sesuaikan dengan mendeley. Masukkan semua sumber kutipan k	16/7/2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc.Skripsi. lanjut sidang meja hijau	20/09/2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, 15 September 2021

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(EFRY KURNIA, SE., M.Si)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Damayanti, 2017).

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal dan transparan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk tercapai (Sitepu, 2019)

Banyak faktor yang menyebabkan perusahaan menang dalam persaingan. Pengelolaan sumber daya perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya keuangan, maupun sumber daya fisik yang lain dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai kemampuan perusahaan sehingga bisa mengantisipasi terjadinya

kekalahan dalam persaingan. Beberapa perusahaan pun saat ini banyak yang memberi perhatian lebih pada karyawan atau pegawai yang dirasa berkompeten untuk mengembangkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (*Mathis & Jackson (2011)*) yang menyatakan bahwa “di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional”.

Dapat dikatakan, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan bergantung pada keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan kepuasan yang dicapai oleh karyawan, akan berdampak baik bagi organisasi, karena dengan kepuasan tinggi, akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula, kemudian menunjukkan kinerja yang diharapkan yang mana merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, dan pada akhirnya produk atau layanan yang dihasilkan mempunyai kemampuan bersaing dengan perusahaan sejenis yang lain (*Wibowo & Sutanto, 2013*).

Untuk mencapai keinginan dan tujuan-tujuan tersebut, perlu adanya pemimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin menentukan arah tujuan dengan cara mengembangkan visi masa depan, kemudian dikomunikasikan dengan orang-orang serta memberikan inspirasi dalam menghadapi berbagai rintangan. Maka dari itu komunikasi dan hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikut sangat penting untuk menciptakan kepercayaan, rasa hormat, rasa tanggung jawab, dan kesetiaan yang kuat antara pemimpin dan pengikut (*leader member exchange LMX theory (Robbins & Judge, 2011)*)

Menurut (Robbins & Judge (2011) dalam *Leader Member Exchange* ditemukan perbedaan sikap yang diterima bawahan dari atasannya. Perbedaan itu membentuk kelompok terpisah yang menerangkan hubungan antara atasan dan bawahan yang disebut dengan *in-group* dan *out-group*.

Pada *in-group*, bawahan lebih dipercaya, mendapatkan perhatian dalam porsi yang lebih besar dari atasan, dan mendapatkan hak-hak khusus. Bawahan yang tergabung dalam *out-group* mendapatkan waktu yang terbatas dari atasannya dan hubungan antara atasan dan bawahan berdasarkan pada hubungan formal yang biasanya dapat dilihat dari penggunaan bahasa pada saat berkomunikasi. Tidak hanya *leader member exchange* yang bagus, dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting. Karena pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi sering memakai unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pemimpin maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Hasil penelitian ((Kambu, Troena, Surachman, & Setiawan, 2012) menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* yang baik belum mampu membentuk OCB dan kinerja pegawai. Sedangkan (Sudirjo & Toryanto, 2013) menemukan bahwa *Leader Member Exchange* dan Pemberdayaan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Komitmen Organisasional dan *Leader Member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja karyawan. Leader Member Exchange tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi Komitmen Organisasional. Selain leader member exchange dapat mempengaruhi komitmen organisasi, kinerja juga bisa dipengaruhi oleh *leader member exchange* yang baik serta komitmen yang tinggi pada karyawan terhadap organisasi. Kinerja karyawan adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Selain *leader member exchange*, kedisiplinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang telah ditentukan organisasi (Hapid & Sunarwan, 2014).

Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan (Husain, 2018).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012)

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumatera Utara adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bidang usahanya menyelenggarakan jasa telekomunikasi untuk umum, baik hubungan telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri. Dimana sahamnya dimiliki pemerintah dan sebagian lainnya dimiliki oleh masyarakat umum, baik itu investor asing maupun investor lokal.

Pada riset pendahuluan yang dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumatera Utara, dimana dari hasil survey yang dilakukan komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan hanya berjalan berkala setiap 1 bulan sekali. Kemudian pimpinan memperlakukan bawahannya secara khusus dan terkesan pilih kasih. Hal itu mengakibatkan banyak karyawan yang tidak mencapai target kerja yang diharuskan oleh perusahaan. Demikian pula halnya dengan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumatera Utara sangat memperhatikan kinerja setiap karyawannya.

Perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumatera Utara ini selalu mempertimbangkan leader member exchange (LMX) yang tepat untuk karyawannya. Hal ini dimaksud agar perusahaan memperoleh kinerja karyawan yang baik mampu mencapai tujuannya. Pemberian leader member exchange (LMX) ini diharapkan agar karyawan mampu menghargai atasan sehingga akan menunjukkan sikap kepuasan kerja yang optimal. Namun berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumatera Utara salah satunya adalah masalah leader member exchange (LMX),

dimana adanya kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang di harapkan oleh atasannya dikarenakan karyawan tersebut kurang menghargai atasan. Tidak hanya permasalahan *leader member exchange* (LMX), PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sumatera Utara juga memiliki permasalahan kemampuan kerja yang belum maksimal sehingga atasan tidak puas dengan kerja karyawan. Dampak dari fenomena ini adalah adanya kecenderungan menurunnya kinerja karyawan.

Melalui pembicaraan ringan dengan beberapa pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan diperoleh informasi bahwa masih ada beberapa pegawai yang masih kurang mampu menguasai pekerjaan yang diberikan hal ini disebabkan karena kurang kompetennya pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan serta masih ada beberapa pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya. Selain itu juga masih ada beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat terlihat dari beberapa pegawai telat masuk kerja sehingga berakibat dengan menambahnya penumpukan kerja yang harus diselesaikan hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang kesadaran dalam melakukan pekerjaannya yang menyebabkan pekerjaan tidak optimal

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang memiliki total Aparatur Sipil Negara 215 (dua ratus lima belas) orang sudah melaksanakan Work from Home sejak tanggal 18 Maret 2020 sesuai Nota Dinas Nomor: W2.IMI.IMI.1-UM.01.01-2898 tentang Pemberitahuan Berdinas dari Rumah (Work from Home) di Lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Setiap harinya tiap bagian dan bidang melaporkan kegiatannya masing-masing baik yang Work from Home ataupun yang berdinas di Kantor.

Bekerja dari rumah atau *Work from Home* tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya, penerapan *Work from Home* ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan *Work from Home* yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kelengkapan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan lingkungan di rumah, dan lain sebagainya. Untuk itu diperlukan strategi tertentu untuk mengantisipasi dan mengatasi kendala yang ada (Ashal, 2020)

Selain *Work from Home*, pengawasan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Kinerja pegawai dapat ditingkatkan salah satunya melalui pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki (Sitepu, 2019).

Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya (Situmeang, 2017).

Suatu organisasi dalam pelaksanaan tugasnya harus memperhatikan pengawasan agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Dengan adanya pengawasan maka akan meningkatkan disiplin, rasa tanggungjawab akan

pekerjaannya dan hasil yang dicapai akan meningkat dengan kata lain sesuai dengan tujuan awal organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya suatu pengawasan dimana pengawasan merupakan suatu fungsi kepemimpinan yang berfungsi untuk mengawasi apakah rencana yang sudah dibuat itu sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan. Pemimpin bertanggung jawab sepenuhnya atas semua kegiatan yang dilakukan (Teturan & Wati, 2014).

Badan Pengelola Keuangan Daerah dahulu masih berupa unit kerja yang kecil yaitu bagian keuangan sekretariat daerah kota Medan dengan tugas pokoknya mengelola keuangan pemerintah kota Medan. Dengan peningkatan perkembangan pembangunan dan laju pertumbuhan penduduk kota Medan, maka melalui peraturan daerah kota Medan No. 2 Tahun 2011 tentang perubahan Atas Perda No. 3 tahun 2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan, bagian keuangan sekretariat daerah kota Medan yang terdiri dari 5 bagian tersebut ditingkatkan menjadi badan pengelola daerah keuangan yang tugas pokoknya mengelola keuangan pemerintah kota Medan.

Berdasarkan dari hasil survey terdahulu, diperusahaan terdapat beberapa masalah seperti menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja pegawai seperti hal kurangnya minat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan pegawai melakukan pekerjaan dari rumah atau *Work from Home* yang membuat pegawai tidak serius dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, selain itu juga dengan dilakukannya *Work from Home* juga menghambat pegawai dalam bekerja dikarenakan fasilitas kerja yang

diberikan oleh perusahaan berada di kantor, sedangkan para pegawai melakukan pekerjaan dengan fasilitas seadanya yang ada di rumah mereka masing-masing.

Selain itu juga masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan dalam pekerjaan yang dilakukan *Work from Home* hal ini terlihat dari penetapan standar pelaksanaan, dimana pegawai kurang mendapatkan pengarahan dari pimpinan mengenai prosedur kerja dan target yang harus dicapai, selain itu juga masih banyaknya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu yang disebabkan karena kelalaian dari beberapa pegawai dalam hal jam kerja, dimana pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh kantor.

Berdasarkan uraian di atas sangat penting *work from home* dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “**Pengaruh *Work from Home* dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai *Work from Home* dan pengawasan dalam mengukur kinerja yaitu:

1. *Work from Home* menghambat pegawai dalam bekerja dikarenakan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan berada di kantor, sedangkan para pegawai melakukan pekerjaan dengan fasilitas seadanya yang ada di rumah mereka masing-masing
2. Masih kurangnya pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi kegiatan kerja pegawai.

3. Menurunnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan para pegawai dalam waktu yang ditentukan

1.3 Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan karena terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan, maka permasalahan dibatasi hanya pada

1. Variabel yang diteliti hanya *Work from Home* dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai
2. Objek penelitian di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.
3. Populasi dan sampel hanya dilakukan pada pegawai yang bekerja tetap berjumlah 115 pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Dari identifikasi dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah?
3. Apakah ada pengaruh *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.
3. Manfaat akademis, sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.

Menurut (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa:

“Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa: Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Dharma, 2012) menyatakan bahwa:

Kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek dan panjang.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan kerja atau *performance* seseorang yang didasari oleh

pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi didalam menjalankan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja perusahaan, atau dengan kata lain kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam (Leatemia, 2018) perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai dengan tujuan antara lain :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi sebelumnya.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya, serta meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaannya saat ini.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja karyawan menurut (Ricardianto, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Merupakan kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama.
2. Menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi.
3. Menghasilkan informasi sebagai umpan balik (*feed back*) bagi pekerjaan dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja pegawai. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Husain, 2018).

Pengawasan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan salah satunya melalui pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki (Sitepu, 2019).

Menurut (Mangkunegara, 2016) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, yang dapat dijelaskan:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya.

Menurut Mc. Kenna dan Beech dalam (Hamdiyah, Haryono, & Fathoni, 2016) dari penelitiannya tentang kinerja, bahwa faktor-faktor kinerja yang paling sering digunakan adalah pengetahuan, kemampuan, ketrampilan kerja, sikap terhadap pekerjaan (antusiasme, komitmen, motivasi), kualitas kerja, volume hasil kerja produksi dan interaksi (komunikasi, hubungan dan kelompok).

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) yang menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Sedangkan menurut (Dharma, 2012) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah:

1. Konsisten,
2. Tepat,
3. Menantang,
4. Dapat Diukur,
5. Dapat Dicapai,
6. Disepakati,
7. Dihubungkan Dengan Waktu Dan
8. Berorientasikan Kerja Kelompok.

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. Menurut (Pristiyono, Ikhlah, Rafika, & Hasibuan, 2020) *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 pegawai. Selain itu, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut diperlukan motivasi dan dukungan berbagai pihak seperti pimpinan puncak, level manajemen dan lower manajemen.

Istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah *telework* (istilah yang populer di Eropa sampai saat ini) (Mungkasa, 2020). Selanjutnya pada tahun 1974, istilah „*telecommute*“ dipergunakan pertama kali dalam laporan *University of Southern California* yang berfokus pada proyek pengurangan lalu lintas jam puncak yang dibiayai oleh the *National Science Foundation* (Mungkasa, 2020).

Work from Home adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020). Sedangkan menurut (Mungkasa, 2020) Skema *Work From Home* merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (*telecommuting*) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan

perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Work from home* (WFH) adalah suatu aktivitas kerja yang dilakukan dari rumah. Jadi pekerja tidak melakukan tatap muka langsung dengan para pekerja dan tidak datang ke kantor.

2.1.2.2 Standar Operasional *Work From Home*

Menurut (Nasution, Zuhendry, & Rosanti, 2020) Dari hasil wawancara langsung kepada Ketua Analis Kepegawaian melalui media *Whatsapp* maka diketahui prosedur WFH yang diterapkan sebagai berikut:

1. Melakukan absen kehadiran pagi hari pukul 08:00 WIB
2. Selalu memantau informasi yang datang dari sesama rekan kerja dan pimpinan.
3. Tetap disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
4. Mengirimkan kembali pekerjaan melalui daring yang diperintahkan oleh pimpinan atau rekan kerja secara tepat waktu
5. Membuat laporan atau lembar kerja, melingkupi pekerjaan apa saja yang telah dilakukan selama satu hari
6. Mengikuti kegiatan rapat melalui aplikasi ZOOM dengan disiplin dan tepat waktu.
7. Melakukan absensi melalui daring pada jam pulang kerja (sore) pada pukul 16:30 WIB.
8. Melaksanakan sistem kerja shift dengan disiplin.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Melakukan absen kehadiran pagi hari pukul 08:00 WIB

Seperti bekerja biasanya, absen pagi juga dilakukan untuk menertibkan para pegawai , dimana absen dilakukan melalui grup yang *whatsapp* yang telah disediakan.

2. Selalu memantau informasi yang datang dari sesama rekan kerja dan pimpinan.

Setiap pegawai harus selalu memantau ponselnya saat bekerja dilakukan secara daring, ketika sesama pegawai atau pimpinan memerlukan bantuan maka pegawai yang bersangkutan harus siap membantu.

3. Tetap disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan selama diberlakukannya *Work From Home*

Setiap pegawai harus tetap disiplin dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan walaupun dilakukan secara daring.

4. Mengirimkan kembali pekerjaan melalui daring yang diperintahkan oleh pimpinan atau rekan kerja secara tepat waktu

Melakukan aktifitas dan interaksi secara daring dan dilakukan dengan struktur yang baik.

5. Membuat laporan atau lembar kerja, melingkupi pekerjaan apa saja yang telah dilakukan selama satu hari

Melakukan pencatatan kegiatan/pekerjaan apa saja yang telah dilakukan dalam sehari.

6. Saya mengikuti kegiatan rapat melalui aplikasi ZOOM dengan disiplin dan tepat waktu.

Setiap pegawai harus disiplin melakukan rapat atau pertemuan yang dilakukan secara daring.

7. Saya melakukan absensi melalui daring pada jam pulang kerja (sore) pada pukul 16:30 WIB.

Seperti bekerja biasanya, absen sore juga dilakukan untuk menertibkan para pegawai, dimana absen dilakukan melalui grup yang *whatsapp* yang telah disediakan.

8. Saya melaksanakan sistem kerja shif dengan disiplin.

Setiap pegawai melakukan sistem kerja shif yang telah ditetapkan perusahaan dengan disiplin.

2.1.2.3 Manfaat *Work From Home*

Menurut (Mungkasa, 2020) Secara singkat, manfaat bagi pekerja adalah

1. Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga;
2. Mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan penghematan bahan bakar;
3. Dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja;
4. Dapat memilih bekerja ketika suasana hati sedang baik.

Sementara manfaat bagi pemberi kerja adalah

1. Mendorong semangat bekerja;
2. Mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran;
3. Mengurangi pergantian pekerja;
4. Memperkuat citra perusahaan sebagai tempat bekerja yang ramah keluarga.

2.1.2.4 Faktor Mempengaruhi *Work From Home*

Keberlangsungan bekerja dari rumah banyak tergantung pada berbagai faktor penentu dan pendorong. Beberapa hasil penelitian menunjukkan kesimpulan yang mirip bahkan sama. Menurut (Mungkasa, 2020) yang menunjukkan bahwa faktor penentu keberhasilan terhadap diterapkannya skema bekerja dari rumah adalah

1. Waktu perjalanan.
2. Harga rumah..
3. Jenis pekerjaan.
4. Ukuran perusahaan.
5. Budaya organisasi.
6. Ukuran rumah.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Waktu perjalanan. Lamanya waktu perjalanan mendorong perusahaan mendirikan kantor satelit bagi para pekerjanya
2. Harga rumah. Harga rumah di pusat kota sangat mahal dibanding pinggiran kota, sehingga perusahaan lebih memilih menyiapkan kantor satelit bagi pekerja.
3. Jenis pekerjaan. Jenis pekerjaan seperti pemasaran dan penyelidikan selalu bekerja berpindah-pindah tanpa melihat ukuran perusahaan
4. Ukuran perusahaan. Bagi perusahaan kecil menyiapkan kantor satelit jauh lebih mahal sehingga lebih memilih skema bekerja di rumah.
5. Budaya organisasi. Budaya bekerja dalam kelompok dan selalu bertatap muka termasuk kebiasaan berkumpul di luar jam kantor menjadi penghalang bekerja dari rumah, dan sebagai alternatifnya adalah bekerja di kantor satelit.
6. Ukuran rumah. Rumah di Jepang relatif kecil, dan sulit menyediakan ruang khusus untuk bekerja. Bekerja di rumah menjadi sulit diterapkan.

2.1.2.5 Indikator *Work From Home*

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

1. Lingkungan kerja fleksibel.
2. Gangguan stress.
3. Kedekatan dengan keluarga.
4. Waktu perjalanan.
5. Kesehatan dan keseimbangan kerja.
6. Kreativitas dan produktivitas tinggi.
7. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memili sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan pekerjaan mereka.
2. 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.
3. Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
4. Waktu perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh menempuh jarak tertentu.
5. 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.
6. Kreativitas dan produktivitas tinggi. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.
7. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri

2.1.3 Pengawasan

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan

Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Karena tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan

maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan yang bersangkutan agar diambil tindakan korektif yang perlu.

Menurut (Siagian, 2010) menyatakan bahwa: “Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.

Sedangkan menurut (Satriadi, 2016) menyatakan bahwa : “ pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana”. Sedangkan menurut (Sarwoto, 2010) Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendak.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengawasan adalah merupakan proses kegiatan yang terus-menerus di laksanakan untuk mengetahui pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, kemudian di adakan penilaian serta mengoreksi apakah pelaksanaannya sesuai dengan semestinya atau tidak

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengawasan

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencari

kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya. Menurut (Husaini, 2013) tujuan pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan.
2. Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan.
3. Meningkatkan kelancaran operasi perusahaan.
4. Melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik.

Menurut (Simbolon, 2010) menyatakan tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan.
2. Agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Menurut (Harahap, 2010) yang mengemukakan apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai maka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain :

1. Tujuan yang dicapai akan lebih cepat, mudah dan murah.
2. Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan.
3. Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga.
4. Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab.
5. Memberikan iklim persaingan yang sehat, sehingga pegawai berprestasi

Menurut (Hasibuan, 2012) sifat dan waktu pengawasan terdiri dari:

1. *Preventive controll*, adalah pengendalian yang dilakukan sebelum kegiatan dilakukan untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaannya. Preventive controll ini dilakukan dengan cara :
 - a. Menentukan proses pelaksanaan pekerjaan.

- b. Membuat peraturan dan pedoman pelaksanaan pekerjaan.
 - c. Menjelaskan dan atau mendemonstrasikan cara pelaksanaan pekerjaan itu.
 - d. Mengorganisasi segala macam kegiatan.
 - e. Menentukan jabatan, job description, authority, dan responsibility bagi setiap individu pegawai.
 - f. Menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan yang dilakukan perusahaan.
 - g. Menetapkan sanksi-sanksi bagi pegawai yang membuat kesalahan didalam perusahaan.
2. *Repressive Controll*, adalah pengendalian yang dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya, dengan maksud agar tidak terjadi pengulangan kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan yang diinginkan. *Repressive controll* ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Membandingkan hasil dengan rencana.
 - b. Menganalisis sebab-sebab yang menimbulkan kesalahan dan mencari tindakan perbaikannya.
 - c. Memberikan penilaian terhadap pelaksanaannya, jika perlu dikenakan sanksi hukuman kepadanya.
 - d. Menilai kembali prosedur-prosedur pelaksanaan yang ada didalam perusahaan.
 - e. Mengecek kebenaran laporan yang dibuat oleh petugas pelaksana yang ada dalam perusahaan.
 - f. Jika perlu meningkatkan keterampilan atau kemampuan pelaksana melalui training dan education.
 3. Pengawasan saat proses dilaksanakan yaitu jika terjadi kesalahan langsung diperbaiki.
 4. Pengawasan berkala adalah pengendalian yang dilakukan pimpinan perusahaan secara berkala, misalnya yang dilakukan per bulan, per semester, dan lain-lain.
 5. Pengawasan mendadak, adalah pengawasan yang dilakukan secara mendadak untuk mengetahui apakah pelaksanaan atau peraturan-peraturan yang ada telah dilaksanakan atau tidak dilaksanakan dengan baik. Pengawasan mendadak ini sekali-sekali perlu dilakukan, supaya kedisiplinan pegawai tetap terjaga dengan baik.
 6. Pengawasan melekat (*waskat*) adalah pengawasan yang dilakukan secara integratif mulai dari sebelum, pada saat, dan sesudah kegiatan operasional dilakukan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Pengawasan dilakukan untuk mengendalikan setiap pegawai yang berkerja di perusahaan. Menurut (Mulyadi, 2015) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

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.

2.1.3.4 Indikator Pengawasan

Menurut (Sarwoto, 2010) menyatakan indikator pengawasan sebagai berikut:

1. Ada unsur keakuratan, dimana data harus dapat dijadikan pedoman dan valid.
2. Tepat-waktu, yaitu dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secara cepat dimana kegiatan perbaikan perlu dilaksanakan.
3. Objektif dan menyeluruh, dalam arti mudah dipahami.
4. Terpusat, dengan memutuskan pada bidang-bidang penyimpangan yang paling sering terjadi.
5. Realistis secara ekonomis, dimana biaya sistem pengawasan harus lebih rendah atau sama dengan kegunaan yang didapat.
6. Realistis secara organisasional, yaitu cocok dengan kenyataan yang ada di organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja, karena dapat menimbulkan sukses atau gagal operasi serta harus sampai pada pegawai yang memerlukannya.
8. Fleksibel, harus dapat menyesuaikan dengan situasi dihadapi, sehingga tidak harus buat sistem baru bila terjadi perubahan.
9. Sebagai petunjuk dan operasional, dimana harus dapat menunjukkan deviasi standar sehingga dapat menentukan koreksi yang akan diambil.
10. Diteima para anggota organisasi, maupun mengarahkan pelaksanaan kerja anggota organisasi dengan mendorong peranaan otonomi, tanggung jawab dan prestasi.

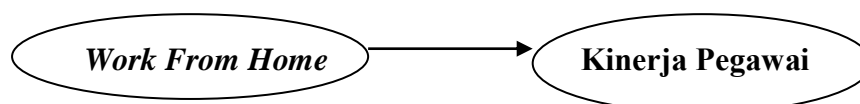
2.2 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh *Work from Home* (WFH) terhadap Kinerja Pegawai

Bekerja dari rumah atau *Work from Home* tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya, penerapan *Work from Home* ternyata memiliki tantangan dan

kendala yang tidak mudah, karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan Work from Home yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kelengkapan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan lingkungan di rumah, dan lain sebagainya. Untuk itu diperlukan strategi tertentu untuk mengantisipasi dan mengatasi kendala yang ada (Ashal, 2020)

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian (Nasution et al., 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPKP. Peneliti (Ashal, 2020) Ashal hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.



Gambar 2.1 Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Pegawai

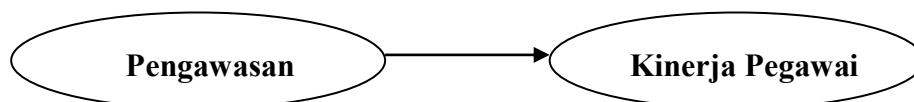
2. Pengaruh Pengawasan dengan Kinerja Pegawai

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang menempati urutan paling bawah, tetapi bukan berarti bahwa fungsi ini kurang penting dari fungsi-fungsi lain karena pengawasan justru sudah ada sejak penetapan struktur perusahaan itu sendiri. Pengawasan dilakukan bukan hanya sekedar mengawasi tetapi juga sebagai alat untuk membandingkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan standar yang telah ditetapkan.

Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh pegawai dalam

pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya (Situmeang, 2017).

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2016) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. (Sitepu, 2019) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. (Ardansyah & Wasilawati, 2014) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. (Kamal, 2015) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. (Nielwaty, Prihati, & Zuhdi, 2017) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja



Gambar 2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh *Work From Home* dan Pengawasan dengan Kinerja Pegawai

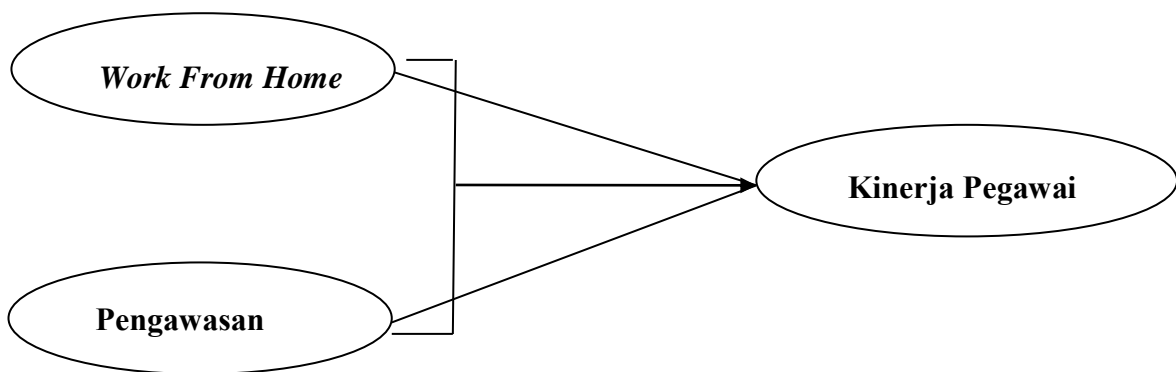
Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari produktivitasnya dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pentingnya memperhatikan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan (Kurnia, Daulay, & Nugraha., 2019).

Kinerja pegawai umumnya mengarah kepada kemampuan dari seorang pegawai didalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan kepada aturan serta indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan

merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai , diantaranya adalah disiplin kerja dan pengawasan sebagai langkah untuk mengontrol jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan kerja dari suatu perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja dan pengawasan maka semakin tinggi pula kinerja. Semakin baik *work from home* dan pengawasan yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Pengaruh *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.
3. Ada pengaruh pengaruh *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan.

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

3.2 Definisi Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen disiplin dan pengawasan serta variabel dependen kinerja pegawai. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	No. Pernyataan
1.	<i>Work from home</i> (WFH) adalah suatu aktivitas kerja yang dilakukan dari rumah. Jadi pekerja tidak melakukan tatap muka langsung dengan para pekerja dan tidak datang ke kantor	1. Lingkungan kerja fleksibel 2. Kedekatan dengan keluarga 3. Waktu perjalanan 4. Kesehatan dan keseimbangan kerja 5. Kreativitas dan produktivitas tinggi (Farrell, 2017)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2.	Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang	1. Akurat 2. Tepat Waktu 3. Objektif dan menyeluruh 4. Terpusat	1,2 3,4 5,6 7,8

	dikehendaki.	5. Terkoordinasi (Sarwoto, 2010)	9,10
3.	Kinerja adalah adalah penampilan kerja seseorang yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi didalam menjalankan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif (Mangkunegara, 2016)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, yang beralamat di Jl imam Bonjol no 18. Gedung Bank Sumut Lt. 7, Kota Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agus	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Proses Pengajuan Judul																						
2	Penulisan Proposal																						
3	Bimbingan Proposal																						
4	Acc Proposal																						
5	Seminar																						
6	Bimbingan Skripsi																						
7	Acc Skripsi																						
8	Sidang Meja Hijau																						

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah berjumlah 115 pegawai.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dimana sampel yang digunakan berupa sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi untuk sampel penelitian.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 115 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, yang terdiri dari :

Tabel 3.3
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)
1	Bid sekretariat	19 Orang
2	Bid. Anggaran	24 Orang
3	Bid. Perben Kasda	21 Orang
4	Bid. Akutansi	14 Orang
5	Bid. Aset	20 Orang
6	Bid bina keuangan	17 Orang
JumlahSampel		115 Orang

Sumber: Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah,2021

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dengan jumlah 115 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*Interview*) yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah mengenai informasi atau keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, 2010). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dan data-data lain yang mendukung.

3. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, 2010). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Pengukuran Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Jawaban Sangat Setuju	5
2.	Jawaban Setuju	4
3.	Jawaban Kurang Setuju	3
4.	Jawaban Tidak Setuju	2
5.	Jawaban Sangat Tidak Setuju	1

4. Pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2010). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2010) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y
 N = Banyaknya subjek penelitian
 X = Skor butir soal
 Y = Skor total.
 (Suharsimi, 2010)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

- Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel *work from home* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen *Work from Home*

No Pertanyaan	r hitung	r table	Status
1.	0,488	0,195	Valid
2.	0,568	0,195	Valid
3.	0,506	0,195	Valid
4.	0,553	0,195	Valid
5.	0,495	0,195	Valid
6.	0,553	0,195	Valid
7.	0,404	0,195	Valid
8.	0,487	0,195	Valid
9.	0,435	0,195	Valid
10.	0,283	0,195	Valid

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel pengawasan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Status
1.	0,626	0,195	Valid
2.	0,417	0,195	Valid
3.	0,518	0,195	Valid
4.	0,478	0,195	Valid
5.	0,495	0,195	Valid
6.	0,527	0,195	Valid
7.	0,412	0,195	Valid
8.	0,457	0,195	Valid
9.	0,572	0,195	Valid
10.	0,235	0,195	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Status
1.	0,345	0,195	Valid
2.	0,555	0,195	Valid
3.	0,583	0,195	Valid
4.	0,485	0,195	Valid
5.	0,442	0,195	Valid
6.	0,556	0,195	Valid
7.	0,462	0,195	Valid
8.	0,421	0,195	Valid
9.	0,549	0,195	Valid
10.	0,273	0,195	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (*work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2010). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2016). Dimana hasil Uji Reliabilitas data dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work from Home</i> (X_1)	0,622	Reliabel
Pengawasan (X_2)	0,613	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,602	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel 3.8 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel *work from home* dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,622, pengawasan dengan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,613, dan kinerja pegawai dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,602, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar di atas dari 0,60.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2016) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2016).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
X_1	= <i>Work from Home</i>
X_2	= Pengawasan
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

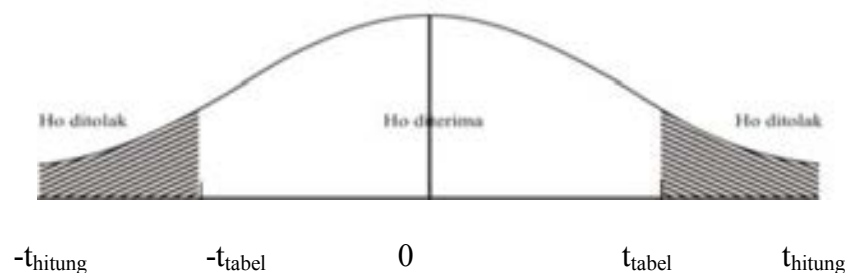
Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016):

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
2. Jika $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

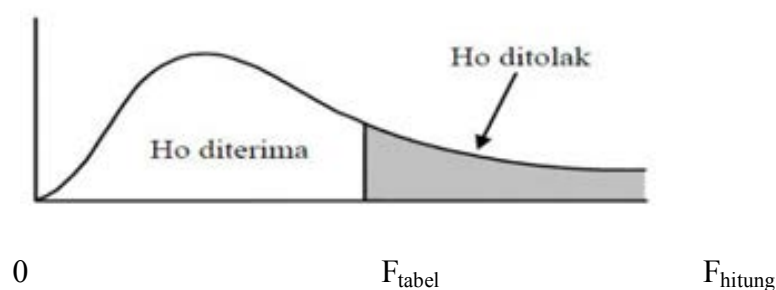
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016):

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

3. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu *Work from Home* (X_1), dan pengawasan (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2016).

Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai R^2 Square pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Selain itu juga untuk mengukur besar proporsi (Persentase) dari jumlah ragam Y yang di terangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelasan X terhadap ragam variabel respon Y .

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2016). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana:

D = Koefisien Determinan.

R^2 = Nilai Koefisien Berganda

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

4.1.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Serta untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang berjumlah sebanyak 115 orang. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja dan status perkawinan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	87	76
2.	Wanita	28	24
Total		115	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Sesuai tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 87 orang (76%) dan wanita sebanyak 28 orang (24%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah adalah pria.

2. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-30 tahun	27	23
2.	31-40 tahun	56	49
3.	41-50 tahun	20	18
4.	Di atas 51 tahun	12	10
Total		115	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar adalah responden berusia antara 31 –

40 tahun yakni sebanyak 56 orang (49%), kemudian disusul responden yang berusia antara 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 27 orang (23%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah adalah berusia antara 20- 40 tahun.

3. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, D-3, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	6	5
2.	D-3	7	6
3.	S1(Starat 1)	87	76
4.	S2 (Strata 2)	15	13
Total		115	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana sebanyak 87 orang (76%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah adalah Sarjana.

4.1.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Peranan pegawai dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan

aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah kinerja pegawai, *work from home* dan pengawasan harus dilakukan oleh setiap pegawai. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai variabel *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai *Work From Home*
pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	65	57	46	40	4	3	0	0	0	0	115	100
2	65	57	49	43	1	1	0	0	0	0	115	100
3	57	50	52	45	6	5	0	0	0	0	115	100
4	63	55	48	42	4	3	0	0	0	0	115	100
5	73	63	40	35	2	2	0	0	0	0	115	100
6	61	53	50	43	4	3	0	0	0	0	115	100
7	57	50	57	50	0	0	0	0	0	0	115	100
8	66	57	47	42	2	2	0	0	0	0	115	100
9	46	40	67	58	2	2	0	0	0	0	115	100
10	55	48	56	49	4	3	0	0	0	0	115	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama melaksanakan pekerjaan kantor di rumah, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57%

2. Dari jawaban kedua mengenai tidak merasa waktu bekerja yang dilakukan dirumah terganggu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57%
3. Dari jawaban ketiga mengenai merasa lebih dekat dengan keluarga saat bekerja dari rumah, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50 %
4. Dari jawaban keempat mengenai berusaha untuk memisahkan waktu bekerja dan bersama keluarga, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
5. Dari jawaban kelima mengenai merasa Biaya yang dikeluarkan untuk transportasi menurun, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63%
6. Dari jawaban keenam mengenai selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai durasi bekerja di rumah dan sama dengan saat bekerja di kantor, responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai merasa lelah berlebih selama *Work From Home*, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai merasa lebih produktif dan kreatif saat bekerja dari rumah, seperti mobil, motor (kendaraan) dan lain-lain, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai merasa mengalami peningkatan produktivitas, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden menyetujui *work from home* melalui penyebaran kuesioner dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan
pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	63	55	48	42	4	3	0	0	0	0	115	100
2	58	50	50	43	7	6	0	0	0	0	115	100
3	49	43	60	52	6	5	0	0	0	0	115	100
4	70	61	37	32	8	7	0	0	0	0	115	100
5	64	56	48	42	3	3	0	0	0	0	115	100
6	61	53	50	43	4	3	0	0	0	0	115	100
7	62	54	47	41	6	5	0	0	0	0	115	100
8	62	54	50	43	3	3	0	0	0	0	115	100
9	53	46	52	45	9	10	0	0	0	0	115	100
10	60	52	48	42	7	6	0	0	0	0	115	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
2. Dari jawaban kedua mengenai pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

3. Dari jawaban ketiga mengenai pengawasan selalu dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52%
4. Dari jawaban keempat mengenai pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan jam kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61%
5. Dari jawaban kelima mengenai pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat objektif, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56%
6. Dari jawaban keenam mengenai pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat menyeluruh, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu dilakukan pada setiap bagian, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pengawasan lebih sering dilakukan pada bagian keuangan yang dianggap sebagai bagian paling penting, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pengawasan yang dilakukan pimpinan secara realistis, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pelaksanaan pengawasan harus lebih efektif dan efisien, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden menyetujui pengawasan melalui penyebaran kuesioner dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai
pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	65	57	42	37	8	7	0	0	0	0	115	100
2	67	58	40	35	8	7	0	0	0	0	115	100
3	61	53	45	39	9	8	0	0	0	0	115	100
4	66	57	41	36	8	7	0	0	0	0	115	100
5	68	59	45	39	2	2	0	0	0	0	115	100
6	69	60	42	37	4	3	0	0	0	0	115	100
7	63	55	47	41	5	4	0	0	0	0	115	100
8	60	52	50	43	5	4	0	0	0	0	115	100
9	57	50	53	46	5	4	0	0	0	0	115	100
10	74	64	35	30	6	5	0	0	0	0	115	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57%
2. Dari jawaban kedua mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 58%
3. Dari jawaban ketiga mengenai selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan target kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53%

4. Dari jawaban keempat mengenai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57%
5. Dari jawaban kelima mengenai mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59%
6. Dari jawaban keenam mengenai mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pegawai saling memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mempunyai gagasan dan ide-ide yang dapat dijalankan pada saat bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang digunakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang

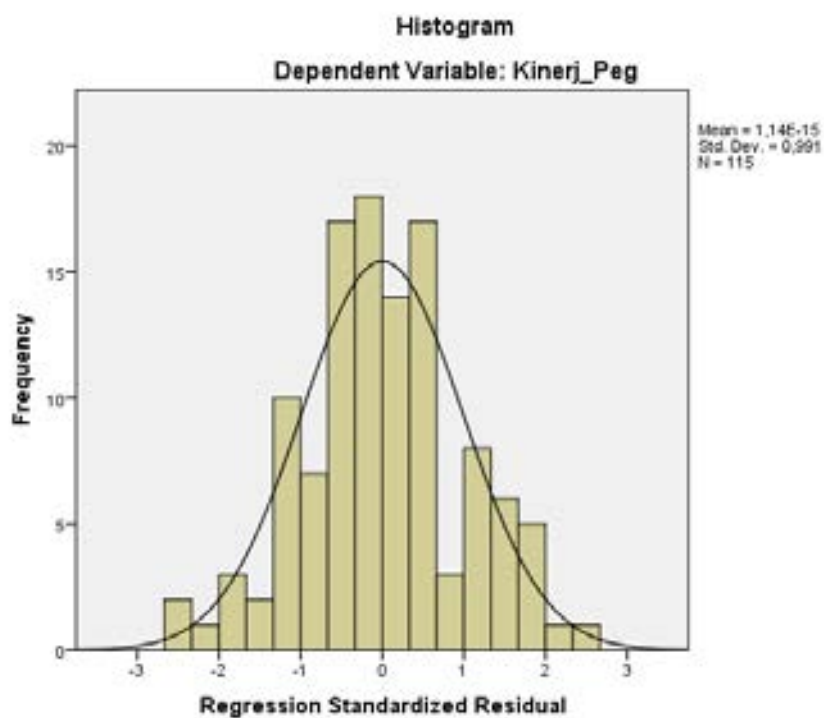
dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju

4.1.2 Analisis Data

4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik

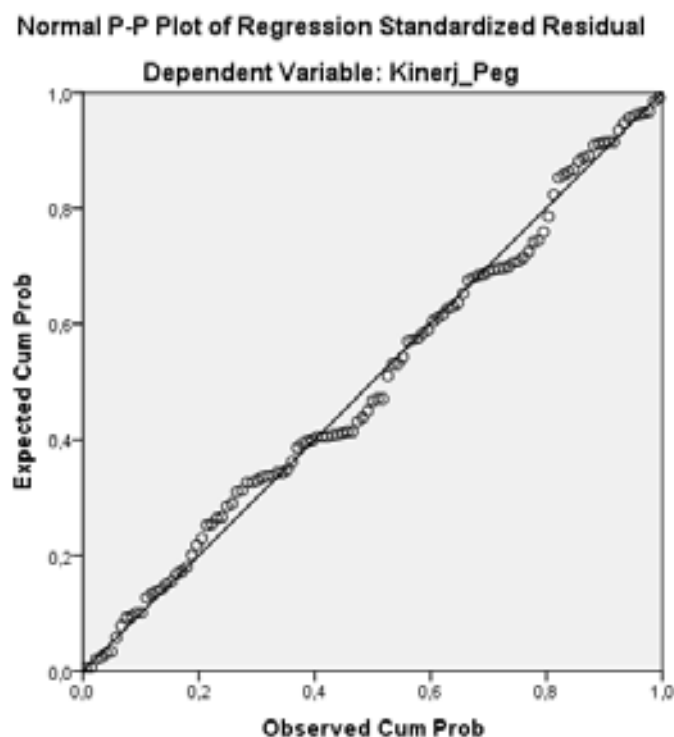
1) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada

variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
WFH	,514	,274	,229	,636	1,573
Pengawa	,550	,350	,300	,636	1,573

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

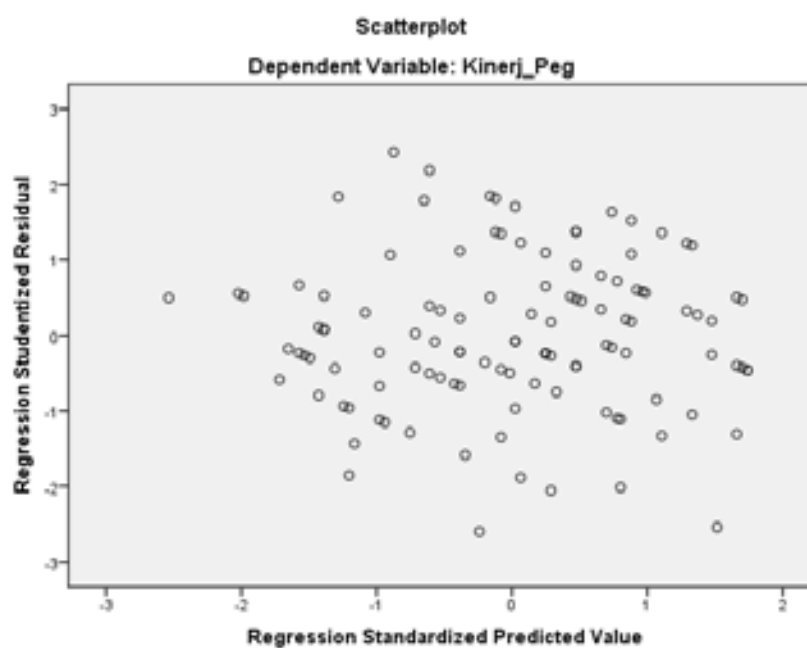
1. *Work from Home* (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,636 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,573 lebih kecil dari 10.
2. Pengawasan (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,636 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,573 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil

dari 10, maka artinya data variabel *work from home* dan pengawasan bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4.1.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,721	3,925		3,750	,000
WFH	,306	,101	,287	3,019	,003
Pengawa	,372	,094	,376	3,951	,000

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 14,721 + 0,306 X_1 + 0,372 X_2$

1) Konstanta = 14,721.

Jika variabel *work from home* dan pengawasan diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 14,721.

2) Koefisien *Work From Home* X_1

Nilai koefisien *work from home* sebesar 0,306. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk *work from home* akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,306.

3) Koefisien Pengawasan X_2

Nilai koefisien pengawasan erja menunjukkan angka sebesar 0,372. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk pengawasan akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,372.

4.1.2.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas *work from home* dan pengawasan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

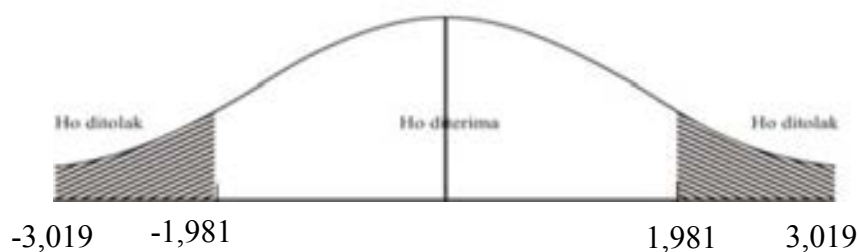
Tabel 4.9
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,721	3,925		3,750	,000
WFH	,306	,101	,287	3,019	,003
Pengawa	,372	,094	,376	3,951	,000

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

Berdasarkan dari tabel diatas hasil uji parsial untuk variabel *work from home* diperoleh $t_{hitung} (3,019) > t_{tabel} (1,981)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan *work from home* terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis:

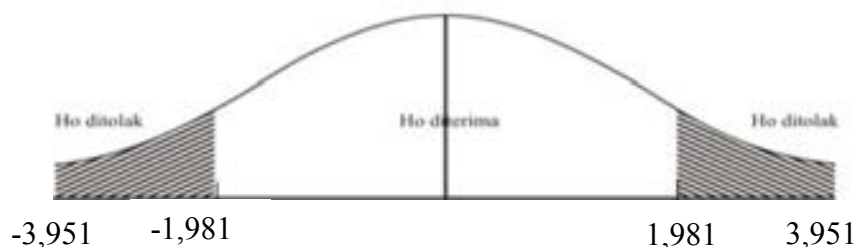


Gambar 4.4 Hasil Kurva Distribusi Hipotesis

Berdasarkan dari tabel diatas hasil uji parsial untuk variabel pengawasan diperoleh $t_{hitung} (3,951) > t_{tabel} (1,981)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 <$

0,05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis:



Gambar 4.5 Hasil Kurva Distribusi Hipotesis

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas *work from home* dan pengawasan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313,081	2	156,541	30,761	,000 ^b
	Residual	569,962	112	5,089		
	Total	883,043	114			

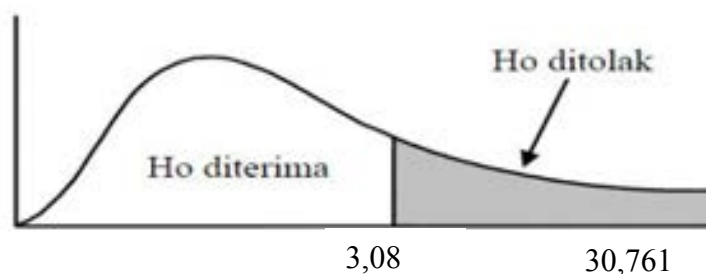
a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

b. Predictors: (Constant), Pengawa_, WFH

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (30,761) > F_{tabel} (3,08)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara

simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan *work from home* dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar 4.6 Kurva Distribusi Hipotesis

4.1.2.4 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,595 ^a	,355	,343	2,25587	2,685

a. Predictors: (Constant), Pengawa_, WFH

b. Dependent Variable: Kinerj_Peg

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,355 atau 35,5 % yang berarti bahwa hubungan antara *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, yang artinya pengaruh *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 35,5%, sedangkan untuk sisanya sebesar 64,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya seperti budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel

lainnya, dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (*work from home* dan pengawasan) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Work from Home* (WFH) terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel *work from home* terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,019) > t_{tabel} (1,981)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X_1 (*work from home*) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bekerja dari rumah atau *Work from Home* tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya, penerapan *Work from Home* ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua bidang pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan *Work from Home* yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kelengkapan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan lingkungan di rumah, dan lain sebagainya. Untuk itu diperlukan strategi tertentu untuk mengantisipasi dan mengatasi kendala yang ada (Ashal, 2020)

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian (Nasution et al., 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPKP. Peneliti (Ashal, 2020) Ashal hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan..

2. Pengaruh Pengawasan dengan Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif variabel pengawasan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,951) > t_{tabel} (1,981)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X_1 (pengawasan) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang menempati urutan paling bawah, tetapi bukan berarti bahwa fungsi ini kurang penting dari

fungsi-fungsi lain karena pengawasan justru sudah ada sejak penetapan struktur perusahaan itu sendiri. Pengawasan dilakukan bukan hanya sekedar mengawasi tetapi juga sebagai alat untuk membandingkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan standar yang telah ditetapkan.

Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya (Situmeang, 2017).

Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2016) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. (Sitepu, 2019) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. (Ardansyah & Wasilawati, 2014) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. (Kamal, 2015) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. (Nielwaty, Prihati, & Zuhdi, 2017) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja

3. Pengaruh *Work From Home* dan Pengawasan dengan Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel *work from home* dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Dengan nilai F_{hitung} (30,761) > F_{tabel} (3,08) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai $R Square$ sebesar 0,355 atau 35,5 % yang berarti bahwa hubungan antara *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, yang artinya pengaruh *work*

from home dan pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 35,5%, sedangkan untuk sisanya sebesar 64,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya seperti budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari produktivitasnya dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pentingnya memperhatikan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan (Kurnia, Daulay, & Nugraha., 2019).

Kinerja pegawai umumnya mengarah kepada kemampuan dari seorang pegawai didalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan kepada aturan serta indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai , diantaranya adalah disiplin kerja dan pengawasan sebagai langkah untuk mengontrol jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan kerja dari suatu perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja dan pengawasan maka semakin tinggi pula kinerja. Semakin baik *work from home* dan pengawasan yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja pegawai.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh *Work from Home* dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Responden pada penelitian ini berjumlah 115 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel *work from home* terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,306, dan untuk $t_{hitung} (3,019) > t_{tabel} (1,981)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan *work from home* terhadap kinerja pegawai .
2. Terdapat pengaruh positif variabel pengawasan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,372, dan untuk $t_{hitung} (3,951) > t_{tabel} (1,981)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Dengan nilai $F_{hitung} (30,761) > F_{tabel} (3,08)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan *R Square* sebesar 0,355 atau 35,5 % yang berarti bahwa hubungan antara *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, yang artinya pengaruh *work from home* dan pengawasan terhadap kinerja pegawai sebesar 35,5%,

sedangkan untuk sisanya sebesar 64,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya seperti budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya Pengaruh *Work from Home* dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan *work from home* dan pengawasan, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja pegawai
2. Perusahaan harus bisa mempertahankan kinerja pegawainya dan juga meningkatkan *work from home* dan pengawasan kepada setiap pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan nilai positif, yang dimana *work from home* dan pengawasan harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardansyah, & Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 153–162.
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan (Effect of Work from Home on State Civil Apparatus Performance at Special Class I Immigration Office TPI Medan). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223–242.
- Damayanti, W. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. *Interprof (Jurnal Manajemen) Program Studi Magister Manajemen STIE MURA*, 3(1), 121–135.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Farrell, K. (2017). Working From Home: A Double Edged Sword. *Home Renaissance Foundation Conference*. Retrieved from <https://doi.org/https://doi.org/10.21427/kk4be646>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat (7th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(1-9).
- Hamdiyah, H., Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–11.
- Harahap, S. (2010). *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Quantum.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2), 1–20.
- Husaini, U. (2013). *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.
- Mangkunegara, A. . A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Nielwaty, E., Prihati, & Zuhdi, S. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal NIARA*, 10(1), 1–6.
- Pristiyono, P., 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.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–13.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan keenambelas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Satriadi. (2016). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjung Pinang. *ECONOMICA Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 288–295.
- Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simbolon, M. M. (2010). *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Bekasi: Ghalia Indonesia.
- Sitepu, J. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabanjahe. *Jurnal Stindo Profesional*, 5(1), 1–12.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Inovation and Entrepreneurship*, 2(2), 121–132.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Teturan, Y. E., & Wati, C. H. S. (2014). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Kampung Onggaya Pada Distrik Nokenjerai. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 5(1), 491–498.
- Umar, H. (2010). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

Work from Home

Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	ttl
a1	Pearson Correlation	1	.271**	.129	.292**	.158	.130	.158	.205*	.079	-.111	.488**
	Sig. (2-tailed)		.003	.171	.002	.092	.167	.092	.028	.403	.238	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
a2	Pearson Correlation	.271**	1	.160	.304**	.373**	.457**	.060	.076	-.016	.049	.568**
	Sig. (2-tailed)	.003		.087	.001	.000	.000	.524	.420	.867	.606	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
a3	Pearson Correlation	.129	.160	1	.126	.155	.097	.090	.183	.324**	.088	.506**
	Sig. (2-tailed)	.171	.087		.181	.097	.304	.340	.050	.000	.348	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
a4	Pearson Correlation	.292**	.304**	.126	1	.253**	.374**	.097	.121	.042	-.005	.553**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.181		.006	.000	.301	.199	.655	.962	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
a5	Pearson Correlation	.158	.373**	.155	.253**	1	.231*	-.051	.047	.123	.104	.495**
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.097	.006		.013	.589	.619	.190	.267	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
a6	Pearson Correlation	.130	.457**	.097	.374**	.231*	1	.037	.153	.094	.047	.553**
	Sig. (2-tailed)	.167	.000	.304	.000	.013		.695	.103	.316	.617	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
a7	Pearson Correlation	.158	.060	.090	.097	-.051	.037	1	.248**	.245**	.095	.404**
	Sig. (2-tailed)	.092	.524	.340	.301	.589	.695		.007	.008	.314	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
a8	Pearson Correlation	.205*	.076	.183	.121	.047	.153	.248**	1	.236*	.076	.487**
	Sig. (2-tailed)	.028	.420	.050	.199	.619	.103	.007		.011	.418	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
a9	Pearson Correlation	.079	-.016	.324**	.042	.123	.094	.245**	.236*	1	-.015	.435**
	Sig. (2-tailed)	.403	.867	.000	.655	.190	.316	.008	.011		.872	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
a10	Pearson Correlation	-.111	.049	.088	-.005	.104	.047	.095	.076	-.015	1	.283**
	Sig. (2-tailed)	.238	.606	.348	.962	.267	.617	.314	.418	.872		.002
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
ttl	Pearson Correlation	.488**	.568**	.506**	.553**	.495**	.553**	.404**	.487**	.435**	.283**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

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

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

Pengawasan

Correlations

		b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	ttl
b1	Pearson Correlation	1	.275**	.184*	.227*	.216*	.266**	.300**	.119	.299**	.122	.626**
	Sig. (2-tailed)		.003	.050	.015	.020	.004	.001	.205	.001	.195	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
b2	Pearson Correlation	.275**	1	.244**	.104	.286**	.172	.074	-.114	.035	-.082	.417**
	Sig. (2-tailed)	.003		.008	.270	.002	.065	.433	.226	.709	.381	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
b3	Pearson Correlation	.184*	.244**	1	-.004	.196*	.278**	.107	.139	.226*	.103	.518**
	Sig. (2-tailed)	.050	.008		.963	.036	.003	.254	.140	.015	.275	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
b4	Pearson Correlation	.227*	.104	-.004	1	.028	.301**	.157	.302**	.125	-.036	.478**
	Sig. (2-tailed)	.015	.270	.963		.764	.001	.093	.001	.185	.701	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
b5	Pearson Correlation	.216*	.286**	.196*	.028	1	.194*	.193*	.030	.310**	-.029	.495**
	Sig. (2-tailed)	.020	.002	.036	.764		.038	.038	.754	.001	.758	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
b6	Pearson Correlation	.266**	.172	.278**	.301**	.194*	1	-.046	.230*	.077	.005	.527**
	Sig. (2-tailed)	.004	.065	.003	.001	.038		.625	.013	.416	.961	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
b7	Pearson Correlation	.300**	.074	.107	.157	.193*	-.046	1	.023	.255**	-.031	.412**
	Sig. (2-tailed)	.001	.433	.254	.093	.038	.625		.805	.006	.742	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
b8	Pearson Correlation	.119	-.114	.139	.302**	.030	.230*	.023	1	.340**	.004	.457**
	Sig. (2-tailed)	.205	.226	.140	.001	.754	.013	.805		.000	.965	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
b9	Pearson Correlation	.299**	.035	.226*	.125	.310**	.077	.255**	.340**	1	.037	.572**
	Sig. (2-tailed)	.001	.709	.015	.185	.001	.416	.006	.000		.695	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
b10	Pearson Correlation	.122	-.082	.103	-.036	-.029	.005	-.031	.004	.037	1	.235*
	Sig. (2-tailed)	.195	.381	.275	.701	.758	.961	.742	.965	.695		.011
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
ttl	Pearson Correlation	.626**	.417**	.518**	.478**	.495**	.527**	.412**	.457**	.572**	.235*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

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

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

Kinerja Pegawai

Correlations

		c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	ttl
c1	Pearson Correlation	1	.039	.137	.117	.087	-.030	-.042	.186*	.054	.007	.345**
	Sig. (2-tailed)		.677	.146	.212	.357	.748	.656	.047	.569	.941	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
c2	Pearson Correlation	.039	1	.424**	.140	.109	.438**	.030	.139	.201	.026	.555**
	Sig. (2-tailed)	.677		.000	.137	.245	.000	.751	.138	.032	.780	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
c3	Pearson Correlation	.137	.424**	1	.105	.133	.210	.089	.239*	.201	.122	.583**
	Sig. (2-tailed)	.146	.000		.266	.155	.025	.345	.010	.032	.194	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
c4	Pearson Correlation	.117	.140	.105	1	.124	.154	.354**	.078	.139	.017	.485**
	Sig. (2-tailed)	.212	.137	.266		.186	.100	.000	.405	.138	.859	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
c5	Pearson Correlation	.087	.109	.133	.124	1	.225*	.190	.126	.090	.083	.442**
	Sig. (2-tailed)	.357	.245	.155	.186		.015	.042	.180	.340	.377	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
c6	Pearson Correlation	-.030	.438**	.210*	.154	.225*	1	.299**	.104	.311**	-.064	.556**
	Sig. (2-tailed)	.748	.000	.025	.100	.015		.001	.267	.001	.496	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
c7	Pearson Correlation	-.042	.030	.089	.354**	.190	.299**	1	-.045	.253*	.069	.462**
	Sig. (2-tailed)	.656	.751	.345	.000	.042	.001		.634	.006	.465	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
c8	Pearson Correlation	.186*	.139	.239*	.078	.126	.104	-.045	1	.237*	-.090	.421**
	Sig. (2-tailed)	.047	.138	.010	.405	.180	.267	.634		.011	.340	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
c9	Pearson Correlation	.054	.201	.201	.139	.090	.311**	.253**	.237*	1	.109	.549**
	Sig. (2-tailed)	.569	.032	.032	.138	.340	.001	.006	.011		.248	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
c10	Pearson Correlation	.007	.026	.122	.017	.083	-.064	.069	-.090	.109	1	.273**
	Sig. (2-tailed)	.941	.780	.194	.859	.377	.496	.465	.340	.248		.003
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
ttl	Pearson Correlation	.345**	.555**	.583**	.485**	.442**	.556**	.462**	.421**	.549**	.273**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

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

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

Work from Home

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	10

Pengawasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	10

Kinerja Pegawai

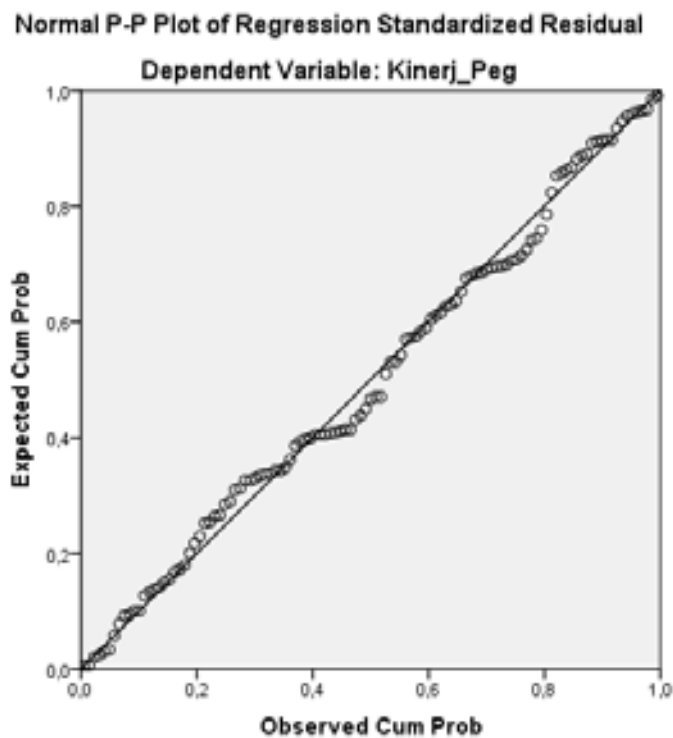
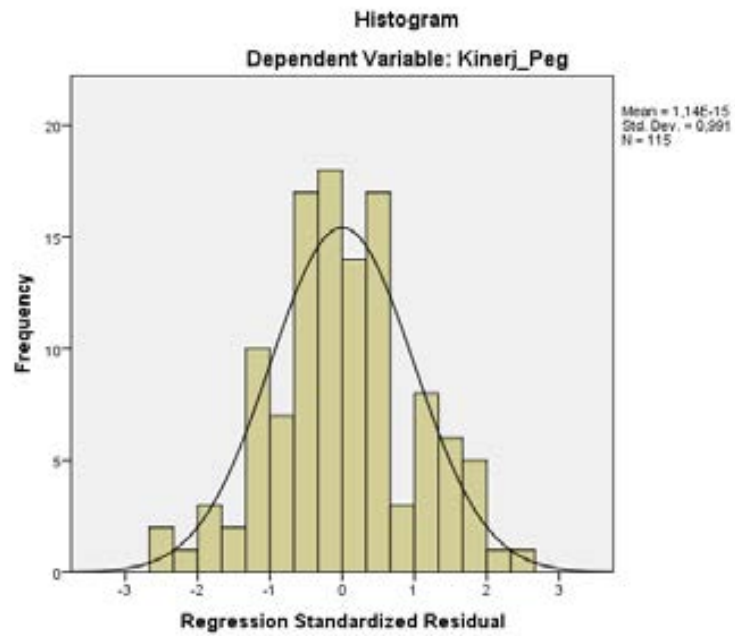
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	10

LAMPIRAN
HASIL OLAHAN DATA SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



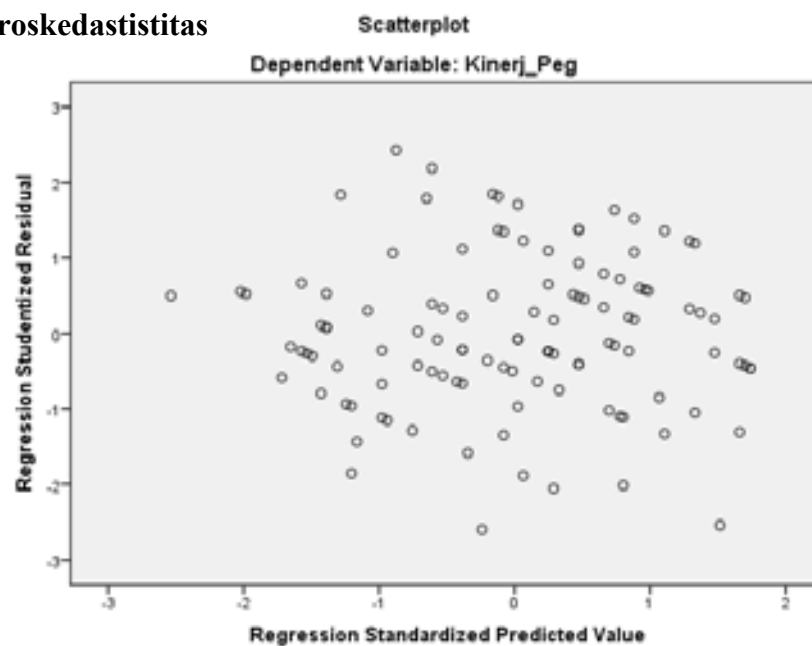
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
WFH	,514	,274	,229	,636	1,573
Pengawa_	,550	,350	,300	,636	1,573

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

d. Uji Heteroskedastistitas



2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,721	3,925		3,750	,000
WFH	,306	,101	,287	3,019	,003
Pengawa_	,372	,094	,376	3,951	,000

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,721	3,925		3,750	,000
WFH	,306	,101	,287	3,019	,003
Pengawa_	,372	,094	,376	3,951	,000

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313,081	2	156,541	30,761	,000 ^b
	Residual	569,962	112	5,089		
	Total	883,043	114			

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

b. Predictors: (Constant), Pengawa_, WFH

5. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,595 ^a	,355	,343	2,25587	2,685

a. Predictors: (Constant), Pengawa_, WFH

b. Dependent Variable: Kinerj_Peg

**Tabulasi
X1**

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai X1										Total
1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
7	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
8	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
12	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	45
13	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
16	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
17	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
18	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
19	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
20	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	45
24	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
25	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	43
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
27	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
29	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45
30	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
31	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
32	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
36	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	43
37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
38	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
39	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
40	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
41	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
42	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
43	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
44	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
45	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
46	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
47	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	42
48	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	46
49	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
50	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
51	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
52	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
53	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	45
54	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
55	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
56	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
57	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46

58	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
59	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
61	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	39
64	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
65	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
68	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
69	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
70	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
71	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	43
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	46
76	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
77	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
79	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
80	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
81	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
82	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	45
83	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
84	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
85	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
86	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
87	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
88	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
89	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
91	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
92	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
93	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	43
94	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
95	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
96	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
97	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	43
98	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	46
99	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
100	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
101	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
102	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
103	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
104	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	45
105	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
106	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
107	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
108	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
109	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
110	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	43
111	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
112	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
113	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
114	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	45
115	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47

Tabulasi X2

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai X2										Total
1	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
6	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
8	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
9	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
10	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
11	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
12	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
15	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
16	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	43
17	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
19	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	42
20	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
21	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	41
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
23	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	42
24	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
26	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
29	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
32	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
33	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
34	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	44
35	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
36	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
37	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	44
38	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	44
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
41	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	44
42	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
43	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
44	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
46	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
48	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
49	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
50	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	45
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
52	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47
53	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
54	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	41
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
56	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	43

57	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	47
58	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	44
59	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
60	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	45
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
62	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
63	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	42
64	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
65	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
68	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
70	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
71	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
72	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
73	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
74	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
75	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
76	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
77	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
79	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	43
80	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
81	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
82	5	4	3	5	5	4	5	3	5	3	42
83	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	45
86	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	46
87	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	45
88	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	39
89	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	47
90	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
91	3	5	4	5	5	5	4	3	4	5	43
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
93	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	42
94	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
95	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	43
96	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46
97	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	43
98	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
99	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	40
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
101	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
103	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
104	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
105	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
107	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	46
108	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
110	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	46
111	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	45
112	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	45
113	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
114	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	46
115	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	46

**Tabulasi
Y**

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Y										Total
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
11	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
12	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	46
13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
14	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	45
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
16	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
20	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
21	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
22	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47
23	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
29	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
33	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	43
34	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
36	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	46
37	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
39	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
43	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	44
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
45	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	44
46	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	43
47	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	43
48	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
49	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	45
50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
51	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
52	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
53	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
55	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
56	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	44
57	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	46

58	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	41
59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
60	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	42
61	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	45
62	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
64	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	45
65	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
66	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
67	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	43
68	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	45
69	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	42
70	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	39
71	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	45
72	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
74	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	47
75	5	3	3	5	4	5	5	3	5	5	43
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
77	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
78	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
79	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	44
80	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
81	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	45
82	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
83	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
84	3	5	3	4	5	4	5	3	4	5	41
85	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
86	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	47
87	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
88	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
90	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	44
91	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	44
92	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
93	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
94	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
95	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
96	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
97	5	3	3	5	5	3	4	4	4	5	41
98	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
99	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	41
100	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
101	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	43
102	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
103	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	45
104	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
105	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
106	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
107	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
108	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
109	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
110	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
111	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
112	5	3	3	5	5	3	4	4	4	5	41
113	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
114	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	41
115	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47

Medan

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
di
Medan**

Perihal : **Permohonan Menjadi Responden Penelitian**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MAULANA AGUNG PUTRA**

NPM : **1705160537**

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dibawah dengan judul penelitian adalah **PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH.**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisoner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisoner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(MAULANA AGUNG PUTRA)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun

31 – 40 tahun Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1

D3 S2

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon member tanda ceklis (√) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN <i>WORK FROM HOME</i> (WFH)	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Lingkungan kerja fleksibel					
1.	Saya melaksanakan pekerjaan kantor di rumah					
2.	Saya tidak merasa waktu bekerja yang dilakukan dirumah terganggu					
	Kedekatan dengan keluarga					
3.	Saya merasa lebih dekat dengan keluarga saat bekerja dari rumah					
4.	Saya berusaha untuk memisahkan waktu bekerja dan bersama keluarga					
	Waktu perjalanan					
5.	Saya merasa Biaya yang dikeluarkan untuk transportasi menurun					
6.	Saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
	Kesehatan dan keseimbangan kerja					
7.	Durasi saya bekerja di rumah dan sama dengan saat bekerja di kantor					
8.	Selama <i>Work From Home</i> saya merasa lebih segar dan Fit					
	Kreativitas dan produktivitas					
9.	Saya merasa lebih produktif dan kreatif saat bekerja dari rumah					
10.	Saya merasa mengalami peningkatan produktivitas					
No	PERNYATAAN PENGAWASAN	Penilaian				
	Akurat	5	4	3	2	1
1.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat					
2.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan					
	Tepat Waktu					
3.	Pengawasan selalu dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan					
4.	Pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan jam kerja					
	Objektif dan menyeluruh					
5.	Pimpinan dalam melakukan pengawasan secara personal untuk setiap pegawai					
6.	Pimpinan dalam melakukan pengawasan kepada pegawai yang bekerja secara tim					

	Terpusat					
7.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan selalu dilakukan pada setiap bagian					
8.	Pengawasan lebih sering dilakukan pada bagian keuangan yang dianggap sebagai bagian paling penting					
	Terkoordinasi					
9.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan secara realistis					
10.	Pelaksanaan pengawasan harus lebih efektif dan efisien					
No	PERNYATAAN KINERJA PEGAWAI	Penilaian				
	Kualitas Kerja	5	4	3	2	1
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
	Kuantitas Kerja					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan target kerja					
4.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan					
	Tanggung Jawab					
5.	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai					
6.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
	Kerja Sama					
7.	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama.					
8.	Pegawai saling memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.					
	Inisiatif					
9.	Saya mempunyai gagasan dan ide-ide yang dapat dijalankan pada saat bekerja.					
10.	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang digunakan..					

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30285	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43876	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97884	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07951	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06886	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16328
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.95	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 12 Agustus 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Maulana Agung Putra
N.P.M. : 1705160537
Tempat / Tgl.Lahir : Medan 03 July 1999
Alamat Rumah : Jl. Tuba 3 No. 113
JudulProposal : Pengaruh Work From Home Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Efry Kurnia, SE, M.Si**

Medan, Kamis, 12 Agustus 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Sekretaris


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.


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

Pembimbing

Pemanding


Efry Kurnia, SE, M.Si


Jasman Saripuddin, SE, M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., 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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : MAULANA AGUNG PUTRA
NPM : 1705160537
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH WORK FROM HOME DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET
DAERAH SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf	Keterangan
01/05/2021	Bab 1: Penjelasan tentang wfh dalam uraian singkat.		
	Bab 2: -Sitasi buat dengan mendeley. - Lihat panduan penulisan kutipan langsung teknik penulisannya. - Perbanyak penelitian terdahulu sesuai dengan tentang apa yang diteliti.		
	Bab 3: - Pada sampel dijelaskan lagi jumlah sampelnya dan keterangan sebagai sampel yang akan diteliti. Daftar pustaka belum dimasukkan.		
29/05/2021	-Judul penelitian tambahkan lokasinya dengan jelas.		
	Bab 2: penelitian terdahulu masih sedikit, harus ditambahkan lagi. - Penulisan sitasi/ kutipan ada yang belum dimasukkan dengan mendeley.		
	Bab 3: Jenis sampelnya dijelaskan. Daftar Pustaka belum rapi		

Medan, Mei 2021

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing,

EFRY KURNIA, S.E, M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si



UMSU
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

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 : MAULANA AGUNG PUTRA
 NPM : 1705160537
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH WORK FROM HOME DAN
 PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET
 DAERAH SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf	Keterangan
08/06/2021	Bab 2: Tambahkan penelitian terdahulu. Masih kurang.		
17/06/2021	Acc Proposal. Lanjut Sempro.		

Medan, Juni 2021

Pembimbing,

Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

EFRY KURNIA, S.E. M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E. M.Si



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: 1969/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/27/1/2021

Nama Mahasiswa : Maulana Agung Putra
NPM : 1705160537
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 27/1/2021
Nama Dosen pembimbing* : E fry Kurnia, SE, M.Si
Judul Disetujui** : Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah Sumatera Utara

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 27 Januari 2021

Dosen Pembimbing

(E fry Kurnia, SE, M.Si)

Keterangan

*) Ditinjau oleh Tim Penguji Program Studi

**) Ditinjau oleh Dosen Pembimbing

Sebelum disahkan oleh Tim dan Dosen pembimbing, harus diisi dan dipinjamkan kembali ke-2 ini pada formo revisi "Ujraat Pengambilan Judul Skripsi"

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 595 / TGS / IL3-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 : **16 Maret 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Maulana Agung Putra**
NPM : **1705160537**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Work From Home Dan Pengawasan Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Masa Pendemic Covid-19 Studi Di Kantor Badan
Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Provsu**
Dosen Pembimbing : **Efry Kurnia, SE.,M.Si.**

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 Daluarsa
tanggal : 16 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 02 Sya'ban 1442 H
16 Maret 2021 M



Dekan

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



Busan :
tinggal

Nomor : 595/IL3-AU/UMSU-05/F/2021
Pimpinan :
Tribal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 02 Syaaban 1442 H
16 Maret 2021 M

pada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
KAD Provsu
Jalan Bonjol No.18 Medan
tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Apun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
perlu adalah:

Nama : Maulana Agung Putra
NPM : 1705160537
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Work From Home Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Masa Pendemic Covid-19 Studi Di Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Asset
Daerah Provsu

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

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan



H. JANURI, SE.,MM.,MSi.



Jurusan :

tanggal

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Jenderal Gatot Subroto Nomor 361 Telepon 4557009 - 4524894
Fax. (061) 4527480 Medan 20119

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070-690 /BKB.P/II/2021

- nbang :
- a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
 - b. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Organisasi Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.
- Surat Surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU No. 595/II.3-AU/UMSU/II/2021 Tanggal 16 Maret 2021 Perihal Rekomendasi Penelitian.

MEMBERITAHUKAN BAHWA

- a. Nama : Maulana Agung Putra
- b. Alamat : Medan
- c. Pekerjaan : Mahasiswa
- d. Nip/Nim/KTP : 1705160537
- e. Judul : Pengaruh Work Form Home Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid -19 di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Provsu
- f. Lokasi/Daerah : Medan
- g. Lamanya : 3 (Tiga) Bulan
- h. Peserta : Sendiri
- i. Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

ak kami tidak menaruh keberatan atas pelaksanaan Survey/ Riset/ Penelitian/ KKN dimaksud dengan aman, yang bersangkutan diwajibkan mematuhi Ketentuan/peraturan yang berlaku dan menjaga tertib umum di daerah setempat

Untuk pengawasan surat izin yang di keluarkan oleh Balitbang Provsu kami diberi tembusannya Yang bersangkutan diwajibkan mematuhi ketentuan/peraturan yang berlaku dan menjaga ketertib umum di daerah setempat

Selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah peneliti, penelitian diwajibkan melaporkan hasilnya ke Bakesbangpol Provsu

Jabla ketentuan dimaksud pada butir b tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya maka rekomendasi ini tidak berlaku

Rekomendasi Penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan dalam pengurusan Ijin Penelitian.

Medan, 24 Maret 2021

AN. KEPALA BADAN KESBANGPOL
PROVINSI SUMATERA UTARA
KABID PENANGANAN KONFLIK
DAN KEWASPADAAN NASIONAL



BUDIANTO TAMBUNAN, SE, MSI
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19640526 199803 1 002

busan

apak Gubernur Sumatera Utara (Sebagai laporan)

epala BPKAD Provsu

a Balitbang Provsu

akan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU di Medan

tinggal



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MSU
Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Eksekutif Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20235 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.tiktok.com/umsu)

Nomor : 2182/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 30 Dzulhijjah 1443 H
29 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BPKAD Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Maulana Agung Putra**
N P M : **1705160537**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Work From Home Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Studi Di Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Provsu**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
1. Peninggal

STARS

BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH

Jalan Imam Bonjol Nomor 18 Gedung Bank Sumut Lantai 7

MEDAN

Medan, 15 April 2021

071 / 690 / sskr / 2021

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

ran
al

Telah Selesai Penelitian.

di -
Medan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara Nomor 070/690/BKB P/III/2021 tanggal 24 Maret 2021, Perihal Rekomendasi Penelitian dari Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 595/II.3-AU/UMSU/F2021 tanggal 16 Maret 2021 tentang Rekomendasi Penelitian atas nama

Nama : Maulana Agung Putra
NIM : 1705160537
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Work Form Home Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid- 19 di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini kami menyatakan bahwasanya Mahasiswa diatas telah melaksanakan Penelitian, selanjutnya hasil penelitian tersebut dikirim ke Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara

Demikian kami sampaikan untuk urusan selanjutnya

a.n. KEPALA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH

SEKRETARIS,

Drs. HENDRA YUDI, M.Kes
REMBINA TK. I
NIP. 19670818 199401 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara :

Nama Lengkap : Maulana Agung Putra
N P M : 1705160537
Tempat/Tgl. Lahir : Medan 03 July 1999
No. KTP (NIK) : 1271040307990010
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis UMSU
Program Studi : Akuntansi / ~~Manajemen~~ / IESP
Alamat Rumah : Jl. Tuba III Gg. Safi'I No.113

Dengan ini menyatakan bahwa dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan / lampirkan dalam melengkapi berkas Sidang Meja Hijau adalah benar dan asli. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.



Medan, Agustus 2022

Yang Menyatakan,

Materai 10.000

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae

Data Pribadi / *Personal Details*

Nama / *Name* : Maulana Agung Putra
Alamat / *Address* : Jl. Tuba III No. 113 , Medan Denai

Kode Post / *Postal Code* : 20228
Nomor Telepon / *Phone* : 087860073990
Email : Maulanaagung18@gmail.com
Jenis Kelamin / *Gender* : Laki - Laki
Tanggal Kelahiran / *Date of Birth* : Medan 3 July 1999
Warga Negara / *Nationality* : Indonesia
Agama / *Religion* : Islam

Riwayat Pendidikan dan Pelatihan *Educational and Professional Qualification*

Jenjang Pendidikan :
Education Information

Periode		Sekolah / Institusi / Universitas	Jurusan	Jenjang	PK
2004	- 2009	Sd Al - Quba			
2010	2013	Smp Muhammadiyah 01 Medan	TKJ		
2014	2017	Smk Taruna Tekno Nusantara Medan	TKJ		

(Maulana Agung Putra)