

**PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LPPKSPS**

**Dewi Susilowati<sup>1</sup>, Hery Sawiji<sup>2</sup>, Winarno<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>*Pendidikan Administrasi Perkantoran*

<sup>1,2,3</sup>*Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*

<sup>1,2,3</sup>*Universitas Sebelas Maret Surakarta*

Email: [dewic8136@gmail.com](mailto:dewic8136@gmail.com), [sawiji\\_hery@yahoo.com](mailto:sawiji_hery@yahoo.com),  
[winarnoq998@staff.uns.ac.id](mailto:winarnoq998@staff.uns.ac.id)

**Abstract**

*The purpose of this study is to determine: 1) the effect of working from home on employee performance; 2) the effect of work environment on the employee performance; and 3) the effect of work from home and work environment simultaneously on employee performance at LPPKSPS. This study is a quantitative study with a survey method. The population in this study were all employees at LPPKSPS, 74 employees based on employee data 2020. The sampling technique used saturated sample. Final sample of this study amounted to 68 due to mutations and employee pensions. Data collection techniques use questionnaires, documentation, and archives. Data analysis technique using prerequisite test and multiple regression analysis. The results showed that: 1) there was significant effect on working from home on employee performance as evidenced by  $t_{value}(2.790) > t_{table}(1.997)$ ; 2) there was significant effect of work environment on employee performance as evidenced by  $t_{value}(2.761) > t_{table}(1.997)$ ; and 3) there was significant effect of working from home and work environment simultaneously on employees as evidenced by  $F_{value}(11.227) > F_{table}(3.14)$ . The results of this study indicate the double meaning of  $X_1$  and  $X_2$  to  $Y$  by 23.4% and the remaining 76.6% the influenced by other variables not included in this study.*

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

## I. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 (*Corona Virus Disease*) telah mewabah di dunia sejak awal tahun 2020 dan telah memakan banyak penduduk di dunia, tidak terkecuali di Indonesia yang mewabah sekitar bulan Maret 2020. Mewabahnya virus corona ini memberikan dampak yang signifikan terhadap kehidupan masyarakat, baik dari sisi ekonomi, sosial budaya, kesehatan, pariwisata, maupun pada aspek pendidikan. Pemerintah di beberapa negara telah menerapkan beberapa kebijakan sebagai upaya memutus rantai penyebaran Covid-19, khususnya disektor industri yang menjadi sorotan penting pemerintah dalam mencegah timbulnya cluster baru di tempat kerja dan perkantoran. Salah satu kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah yaitu kebijakan *social distancing*. *Social distancing* merupakan sebuah tindakan yang dilakukan untuk menjauhi segala bentuk perkumpulan, menjaga jarak antar manusia, serta menghindari berbagai pertemuan yang dapat melibatkan banyak orang (CDC, 2020).

Merujuk pada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menerbitkan Surat Edaran Nomor 20 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Dalam Tata Normal Baru. Surat edaran ini mengatur sistem kerja di

lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada masa transisi dalam tatanan normal baru yang produktif dan aman dari Covid-19 yang meliputi penyesuaian sistem kerja, penilaian kinerja, pemantauan dan pengawasan, penerapan protokol kesehatan, serta panduan lainnya. Terbitnya surat edaran tersebut membuat suatu perubahan yang cukup signifikan dalam metode kerja dimana terjadi perubahan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab kepada pegawai dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah (Mustajab, dkk., 2020). Kebijakan pembatasan tersebut berlaku di semua instansi baik pemerintah maupun swasta, khususnya di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah sebagai instansi pemerintah.

Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah (LPPKSPS) merupakan salah satu lembaga pemerintah yang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. LPPKSPS bertugas melaksanakan penyiapan, pengembangan, dan pemberdayaan kepala sekolah. Situasi pandemi Covid-19 mengharuskan LPPKSPS sebagai petugas pelayanan publik untuk tetap melaksanakan tugas dan fungsinya meskipun harus bertransformasi dari sistem *offline* menjadi *online*. Sistem bekerja dari rumah (*work*

*from home*) diterapkan di LPPKSPS sebagai upaya untuk tetap melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai petugas pelayanan publik serta sebagai kontribusi kepada pemerintah dalam upaya memutus rantai penyebaran virus Covid-19.

*Work from home* menurut Ashal (2020) adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. *Work from home* ini merupakan budaya baru yang diterapkan di LPPKSPS sehingga dalam penerapannya diperlukan penyesuaian. Meskipun budaya baru, *work from home* tidak mengurangi kinerja pegawai. Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Utama, dkk., 2019). Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas tersebut. Berdasarkan nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), pegawai LPPKSPS mempunyai kinerja yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata SKP pegawai LPPKSPS pada tahun 2020 sebesar 86,98.

*Work from home* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Nasution, Zuhendry, dan Rosanti (2020) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan *work from home* terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKB) Perwakilan Provinsi

Sumatera Utara. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sulastri (2021) menunjukkan bahwa *work from home* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Mandiri Gifari Makasar. Ditekankan pula Timbal dan Mustabsat, perusahaan yang membantu *work from home* akan memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Penerapan sistem kerja *work from home* menjadikan pegawai merasa lebih nyaman, mengingat pegawai memiliki fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan. namun juga harus memperhatikan pada kualitas kerja dari masing-masing pegawai. pegawai memiliki kebebasan untuk mengatur jam kerja dan tempat kerja sesuai dengan keinginan pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Mungkasa (2020) dengan diterapkannya sistem kerja *work from home* pegawai dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja, sehingga menjadi lebih fleksibel. Fleksibilitas ini dapat menjadikan pegawai merasa nyaman dan terbebas dari tekanan sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah dibebankan.

Sistem kerja *work from home* akan mengurangi stres kerja yang dialami pegawai. Kondisi jalanan menuju kantor yang cukup macet ditambah dengan kondisi tubuh yang sudah lelah setelah bekerja seharian dikantor berdampak pada timbulnya stres kerja bagi pegawai. Tak hanya itu, stres kerja juga terjadi akibat adanya tekanan

dari atasan, pekerjaan yang menumpuk, dan beban kerja yang berat. Adanya sistem kerja *work from home* ini menyebabkan pegawai merasa aman dan terbebas dari gangguan stres kerja. Seperti yang dijelaskan Mungkasa (2020) bahwasanya pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan sistem jarak jauh dapat menghindari kemacetan sehingga dapat mengurangi waktu perjalanan dan mengurangi tingkat stres. Semakin menurun stres kerja yang dialami pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Massie, Areros, & Rumawas, 2018)

Perubahan sistem kerja dari *work from office* menjadi *work from home* menjadikan adanya perubahan pula dalam lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat masih dalam kondisi pandemi, pegawai bekerja dari rumah maka lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja di rumah. Secara umum lingkungan kerja pegawai di LPPKSPS mendukung dalam penyelesaian tugas pekerjaan yang telah dibebankan. Ditinjau dari lingkungan kerja fisik, pegawai memiliki ruang kerja dengan sarana prasarana yang mendukung dalam bekerja. Masing-masing pegawai memiliki fasilitas pendukung dalam bekerja. Selain itu, pegawai juga memiliki ruang kerja yang bersih, aman, dan nyaman. Ditinjau dari lingkungan

non fisik meskipun pegawai bekerja dari rumah, pegawai tetap memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja..

Pegawai memiliki lingkungan kerja di rumah yang berbeda-beda, namun lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarya, Padeli, dan Oktavionita (2021) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Salemban Jaya. Berdasar hal tersebut, dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk peralatan dan perlengkapan penunjang pekerjaan sesuai dengan fungsinya, dan dibutuhkan pula suasana yang kondusif antar karyawan guna memperlancar proses produksi maupun penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai mampu memberikan kontribusi yang besar baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemajuan perusahaan (Sihaloho dan Siregar, 2019).

Menurut Sutrisno (2020) lingkungan kerja berdampak pada kondisi karyawan. Apabila pegawai suka dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, maka pegawai akan betah tinggal di

tempat tersebut guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang telah dibebankan sehingga waktu kerja akan dipergunakan secara efektif dan prestasi pegawai tinggi. Lingkungan kerja ini bisa mencakup lingkungan fisik tempat pegawai bekerja, hubungan antar bawahan dengan atasan, dan hubungan antar rekan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, lingkungan kerja penting untuk diperhatikan agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan mudah beradaptasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dengan judul “Pengaruh *Work From Home* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah”.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah yang beralamatkan di Kampung Dadapan RT 06 RW 07 Desa Jatikuwung, Kecamatan Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga (3) bulan terhitung dari bulan Oktober – Desember 2021. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di LPPKSPS Teknik

pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 74 pegawai berdasar data pegawai tahun 2020. Namun dalam pelaksanaan penelitian, responden yang mengisi kuesioner hanya 68 dikarenakan adanya mutasi dan pension pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, analisis dokumen, dan arsip.

Uji validitas dan reliabilitas menggunakan rumus korelasi *product moment* Karl Pearson dan *Alpha Cronbach*. Analisis data menggunakan uji prasyarat uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, koefisien determinasi, dan regresi linier berganda.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka didapatkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

### A. Hasil penelitian

Data dalam penelitian ini terdiri atas 3 variabel, yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Adapun variabel bebas terdiri atas *Work From Home* ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan untuk variabel terikat yakni Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri atas 16 pernyataan untuk mengambil data variabel  $X_1$ , 22 Pernyataan untuk variabel  $X_2$ , dan 23 pernyataan untuk variabel  $Y$ . Subyek dalam penelitian ini yaitu pegawai Lembaga Pengembangan dan

Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah dengan jumlah sampel 68 pegawai.

Berdasarkan hasil kuesioner 68 responden mengenai kinerja pegawai diperoleh nilai tertinggi 331; nilai terendah 272; *Mean* (M) 104,1; *Median* (Me) 105,5; dan *Std. Deviation* 8,37. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Interval	Frekuensi	Persentase
70-76	1	1,5%
77-84	0	0,0%
85-91	4	5,9%
92-98	11	16,2%
99-105	18	26,5%
106-112	24	35,3%
113-119	10	14,7%
Jumlah	68	100%

Dapat disimpulkan bahwa nilai yang sering muncul pada kelas interval 106-112 dengan frekuensi 24 dan persentase 35,3%.

Berdasarkan hasil kuesioner 68 responden mengenai *work from home* diperoleh nilai tertinggi 302; nilai terendah 193; *Mean* (M) 60,25; *Median* (Me) 58; dan *Std. Deviation* 8,73. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel *work from home*:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel *Work From Home* (X<sub>1</sub>)

Interval	Frekuensi	Persentase
44-49	4	5,9%
50-55	18	26,5%
56-61	19	27,9%
62-67	13	19,1%
68-73	7	10,3%
74-79	6	8,8%

80-85	1	1,5%
Jumlah	68	100%

Dapat disimpulkan bahwa nilai yang sering muncul pada kelas interval 56-61 dengan frekuensi 19 dan persentase 27,9%.

Berdasarkan hasil kuesioner 68 responden mengenai kinerja pegawai diperoleh nilai tertinggi 302; nilai terendah 248; *Mean* (M) 90,43; *Median* (Me) 90; dan *Std. Deviation* 8,78. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Interval	Frekuensi	Persentase
70-75	4	5,9%
76-81	8	11,8%
82-87	9	13,2%
88-93	21	30,9%
94-99	17	25,0%
100-105	6	8,8%
106-111	3	4,4%
Jumlah	68	100%

Dapat disimpulkan bahwa nilai yang sering muncul pada kelas interval 88-93 dengan frekuensi 21 dan persentase 30,9%.

Berdasar pengolahan data melalui program *SPSS 25.00 for windows* diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	68
Asymp. Sig (2-tailed)	0,054

Hasil uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil 0,054. Data variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , maupun  $Y$  dapat dikatakan berdistribusi normal, karena hasil nilai signifikansi sebesar  $0,054 > 0,05$ . Sedangkan uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Ket
$X_1$ dengan $Y$	0,593	Linier
$X_2$ dengan $Y$	0,116	Linier

Hasil uji linieritas variabel *work from home* terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil signifikansi sebesar  $0,593 > 0,05$ , maka variabel *work from home* ( $X_1$ ) linier terhadap variabel kinerja pegawai. Uji linieritas variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil signifikansi sebesar  $0,116 > 0,05$ . Dari data tersebut diperoleh kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) linier terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
$X_1$	0,901	1,109
$X_2$	0,901	1,109

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance work from home* dan lingkungan kerja masing-masing sebesar  $0,901 > 0,1$  dan *Value Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel sebesar  $1,109 < 10$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala

multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil uji hipotesis secara parsial disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t

Variabel	$t_{hitung}$	Sig.
<i>Work From Home</i>	2,790	0,007
Lingkungan Kerja	2,761	0,007

Variabel Terikat : Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan Uji t dalam penelitian ini didapatkan nilai  $t_{hitung}$  *work from home* sebesar 2,790 dan  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar 2,761. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh, maka  $t_{hitung}$  harus lebih besar daripada  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 1,997. Hasil  $t_{hitung}$  *work from home* ( $2,790 > t_{tabel}$  (1,997)) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat dikatakan dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *work from home*. Hasil  $t_{hitung}$  lingkungan kerja ( $2,761 > t_{tabel}$ (1,997)), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Jadi dapat dikatakan dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

Hasil perhitungan uji F, didapatkan nilai F sebesar 11,227. Kriteria penentuannya adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh.  $F_{tabel}$  untuk penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% untuk jumlah variabel bebas sebanyak 2 buah dan banyak data 68 ( $n-k-1 = 68-2-1$ ) didapatkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,14.

Oleh karena  $F_{hitung} (11,227) > F_{tabel} (3,14)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Jadi dapat dikatakan dalam penelitian ini, *work from home* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis regresi linier didapatkan melalui rumus  $\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$  dengan nilai koefisien  $X_1 = 0,108$ , nilai koefisien  $X_2 = 0,107$ , dan nilai koefisien konstan 59,165. Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat diperoleh data  $\hat{Y} = 59,165 + 0,108X_1 + 0,107X_2$ . Nilai konstanta sebesar 59,165 artinya apabila *work from home* ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan berada pada angka 59,165. Berdasarkan rumus tersebut juga dapat dikatakan rata-rata peningkatan atau penurunan kinerja pegawai diperkirakan sebesar 0,108 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit *work from home* ( $X_1$ ) dan akan meningkatkan atau menurunkan sebesar 0,107 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit lingkungan kerja ( $X_2$ ).

Koefisien determinasi atau  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,234 atau 23,4%. Nilai  $R_2$  (*R Square*) dapat diartikan bahwa *work from home* dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 23,4%, sedangkan 76,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

## B. Pembahasan

Hasil hipotesis pertama penelitian menyatakan bahwa diduga ada pengaruh antara *work from home* terhadap kinerja pegawai. Hipotesis tersebut diuji dengan uji t dan diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,790 dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} (1,997)$  dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat diartikan ada pengaruh yang signifikan antara *work from home* terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut memperkuat teori yang dikembangkan oleh Setiawan dan Fitrianto (2021) yang menyatakan bahwa *work from home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19.

Hasil hipotesis kedua penelitian menyatakan bahwa diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis tersebut diuji dengan uji t dan diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,761 dimana  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} (1,997)$  dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga dapat diartikan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut memperkuat teori yang dikembangkan oleh Irwan dan Irfan (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar.

Hasil hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh secara simultan antara *work from home* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis tersebut diuji dengan uji F atau uji ANOVA dan diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,227 > 3,14$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga diperoleh kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya variabel *work from home* dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut memperkuat teori yang dikembangkan oleh Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2016) serta Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah *work from home* dan lingkungan kerja. Sejalan dengan penelitian tersebut, terdapat penelitian yang telah dilakukan oleh Hakimah, Abdie, dan Hasanah (2021) yang menyatakan *work from home* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksaan Keuangan Provinsi Sumatera Selatan.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan simpulan dari

penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dan signifikan *work from home* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Hal ini dibuktikan dengan dengan  $t_{hitung}(2,790) > t_{tabel}(1,997)$  dan signifikansi  $0,007 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}(2,761) > t_{tabel}(1,997)$  dan signifikansi  $0,007 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Ada pengaruh positif dan signifikan *work from home* dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung}(11,227) > F_{tabel}(3,14)$  dengan dan  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *Adjust R Square* sebesar 0,234. Hal ini berarti secara bersama-sama *work from home* ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 23,4%. Sedangkan sisanya sebesar 76,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

Adapun saran yang diberikan peneliti kepada Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah berdasar hasil penelitian ini yaitu:

- 1) Kepala LPPKSPS disarankan untuk mengatur jadwal *work from home* dan *work from office* lebih efektif.
- 2) Bapak/Ibu pegawai ketika *work from office* disarankan untuk menerapkan protokol kesehatan yang ketat.
- 3) Bapak/Ibu pegawai ketika *work from home* disarankan untuk membuat ruang kerja khusus.
- 4) Bapak/Ibu pegawai disarankan untuk tetap menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan sesuai target waktu.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Ashal, R. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14, 223-242. doi:: <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2020.V14.223-242>
- Atmaja, N., & Puspitawati, N. (2018). Effect of Physical Work Environment Through Productivity Employees Job Satisfaction As An Intervening Variable. *International Journal of Business, Economics, and Law*, 17(5), 98-104.
- CDC. (2020, November 17). *Social Distancing, Quarantine, and Isolation*. Retrieved April 4, 2021, from <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/socialdistancing.html>
- Hakimah, Y., Abdie, B., & Hasanah, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kompetitif*, 10(2), 51-57.
- Irwan, A., & Ifan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal FEB Unmul*, 18(2), 218-222
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, 41-49.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV, 126-150.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M., &

- Hamid, M. (2020, April). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *International Journal of Applied Business TIJAB*, 4, 13-21.
- Nasution, I., Zulhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9-14
- Setiawan, N., & Fitrianto, A. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229-3242
- Sihaloho, R., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9, 273-281.
- Sunarya, P., Padeli, & Oktavionita, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid 19(Studi Kasus Pada Pegawai Kelurahan Salemban Jaya). *ICIT Journal*, 7(2), 190-199.
- Sutrisno, S. (2020). Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT. Hartono Istana Technology at Semarang. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1(1), 13-29.
- Utama, T., Han, W., Berluidaham, & Megawati. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains*, (pp. 96-98). Medan.
- Wibowo. (2016) . *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.