

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI YANG MELAKUKAN WORK FROM HOME DAN YANG MELAKUKAN WORK FROM OFFICE DI BAPPEDA PROVINSI SULAWESI UTARA PADA MASA PANDEMI COVID 19

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WHO WORK FROM HOME AND THOSE WHO WORK FROM OFFICE AT THE BAPPEDA OF NORTH SULAWESI PROVINCE DURING THE COVID 19 PANDEMIC

Oleh:

Jonathan Y. Mongkol¹
Vicktor P.K. Lengkong²
Greis M.Sendow³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan
Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

yudhamongkol7@gmail.com

victorlengkong@gmail.com

greis5sendow@gmail.com

Abstrak: Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menganalisis perbandingan kinerja pegawai yang melakukan work from home dan yang melakukan work from office di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara Pada Masa Pandemi Covid 19. Penelitian ini menggunakan pendekatan komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Bappeda Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling dan dalam menentukan jumlah sampel digunakan kriteria yaitu proporsi jumlah sampel yang sama sehingga diperoleh 34 orang pegawai yang melakukan work from home dan 34 pegawai yang melakukan work from office sebagai sampel. Analisis data menggunakan uji independent sample t - test. Hasil penelitian menemukan bahwa uji beda indikator kuantitas menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan antara kinerja pegawai yang melakukan work from home dan yang melakukan work from office. Hasil uji beda indikator kualitas menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan antara kinerja pegawai yang melakukan work from home dan yang melakukan work from office. Hasil uji beda indikator ketepatan waktu menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai yang melakukan work from home dan yang melakukan work from office dan Hasil uji beda indikator efektivitas menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai yang melakukan work from home dan yang melakukan work from office. Secara keseluruhan berdasarkan hasil uji beda antara kinerja pegawai yang melakukan work from home dan yang melakukan work from office ditemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai work from home dan work from office di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: perbandingan kinerja pegawai, work from home, work from office

Abstract: Employee performance is one of the important factors in achieving organizational goals. The purpose of this study is to analyze the comparison of the performance of employees who work from home and those who work from the office at the Bappeda of North Sulawesi Province during the Covid 19 Pandemic. This study uses a comparative approach. The population in this study were ASN employees of the Bappeda of North Sulawesi Province who opened 68 people. The sampling technique is purposive sampling and in determining the number of samples used criteria, namely the number of samples obtained by 34 employees who work from home and 34 employees who work from office as samples. Data analysis used independent sample t - test. The results of the study found that the different test of quantity indicators showed a non-significant difference between employees who worked from home and those who worked from the office. The results of the different test of quality indicators show that there is no significant difference between the performance of employees who work from home and those who work from the office. The results of the test of different indicators of time show a significant difference between employees who work from home and those who work from the office and the results of the test of different indicators show a significant difference between the performance of employees who work from home and those who work from the office. Overall, based on the results of the difference test between the performance of employees who work from home and those who work from office, it was found that there is a significant difference between the performance of employees working from home and work from office in Bappeda, North Sulawesi Province.

Keywords: comparative analysis of the performance of employees, work from home,, work from office

Latar Belakang

Situasi dunia yang saat ini sedang berada dalam keadaan mewabahnya pandemi virus corona (Covid – 19) membuat setiap aspek kehidupan masyarakat cenderung terdampak dengan adanya virus ini. Institusi pemerintahan maupun swasta tidak luput merasakan dampak virus corona sehingga baik institusi pemerintahan maupun institusi swasta dituntut untuk berinovasi dalam menghadapi perubahan dan menyesuaikan setiap pola kerja dalam rangka tetap memberikan pelayanan kepada masyarakat walaupun dengan segala keterbatasan yang ada. *Work From Home* (WFH), atau yang biasa disebut dengan bekerja dari rumah merupakan anjuran pemerintah bagi masyarakat Indonesia. *Work from home* menjadi jalan keluar yang dapat diambil selama masa darurat Covid-19 dengan media online untuk tetap bisa melakukan pekerjaan. Walaupun dalam kondisi *work from home*, pengelolaan sumber daya manusia tetap perlu dilakukan di dalam setiap institusi termasuk di dalamnya adalah institusi pemerintahan. Perkembangan organisasi termasuk di dalamnya institusi pemerintahan sangat bergantung pada kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Berbagai permasalahan muncul akibat aturan bagi pegawai untuk bekerja dari rumah, salah satunya adalah kinerja pegawai yang tidak bisa diawasi langsung oleh institusi. Penilaian kinerja pegawai yang merupakan bagian penting dari seluruh proses pekerjaan di suatu institusi dalam meningkatkan mutu dan kualitas kinerja seorang pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diacapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara 2015:67). Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi focus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi factor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik. Dalam menghadapi perubahan sistem kerja, setiap pegawai dituntut untuk tetap bisa menghasilkan kinerja yang optimal dan bisa mengatasi serta beradaptasi dalam setiap keadaan atau pola sistem kerja yang mengalami perubahan. Kinerja pegawai merupakan faktor yang penting atas keberhasilan suatu organisasi termasuk institusi pemerintahan dengan hasil dari pencapaian pekerjaan sehingga membuat organisasi semakin maju dan berkembang. Kinerja bukan hanya tentang seberapa banyak hasil yang didapat sesuai target tapi juga kemampuann seseorang untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Semakin banyak pencapaian dan peningkatan kerja maka kinerja pegawai akan semaik baik. Organisasi dalam mengukur tingkat kerja dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasi seorang pegawai. Kinerja yang banyak memenuhi target terhadap profesi yang dipegang maka pengusaha ketetampilan semakin meningkat dan luas.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah salah satu institusi pemerintahan yang terdampak dengan adanya kebijakan *work from home*. Setiap pegawai ASN yang ada di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara ada yang harus bekerja dari rumah atau *work from home* namun adapun yang masih bekerja dikantor atau *work from office* dalam rangka mencegah penyebaran virus corona. Purwanto dkk, (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat dampak positif dan negatif dari sistem *work from home* terhadap kinerja pegawai dimana dengan adanya *work from home* karyawan tidak perlu menghabiskan waktunya dalam perjalanan ke kantor dan bisa lebih mengefisienkan waktu kerja namun disisi lain keterbatasan jaringan dan pengetahuan mengenai teknologi membatasi karyawan untuk bekerja dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini fokus tentang perbedaan kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan yang melakukan *work from office* di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulut . Untuk itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Perbandingan Kinerja Pegawai Yang Melakukan *Work From Home* Dan Yang Melakukan *Work From Office* Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulut”**

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu Untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan yang melakukan *work from office* di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulut ?”

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015:2).

Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia. Manusia aset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi penentu jalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut, maka dari itu pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan. (Sutrisno, 2015:23)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2015:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1 Fungsi Manajerial.
- 2 Fungsi Oprasional

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Sutrisno (2015; 14-15) Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanya dalam Bahasa Inggris yakni performance, dan kerap dindonesiakan dengan kata performa (Sutrisno, 2015:69). Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi factor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik.

Kinerja atau prestasi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diacapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara 2015:67).

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378) dalam Lestari, Abidin dan Rusminah (2019) indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk

meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Work From Home dan Work From Office

WFO adalah pegawai yang ditentukan untuk berkeja dikantor demi adanya keseimbangan antara pekerja yang melakukan pekerjaan dari rumah dan dikantor adanya pekerja yang melakukan proses produksi dan evaluasi sedangkan WFH merupakan salah satu bentuk dari flexible working, yaitu sebuah konsep sistem kerja jarak jauh, dengan demikian perkantoran hanya boleh mempekerjakan karyawan dengan kriteria sebanyak 25% dan karyawan yang melakukan (Work From Home/WFH) sebanyak 75%. Pihak HR tentu memanfaatkan teknologi yang ada dalam pengambilan absen disaat pegawai melakukan WFH, kantor membuat jadwal kerja karyawan yang terstruktur dan rapi serta memberikan kewajiban untuk semua pegawai yang bersangkutan untuk mengisi jadwal tersebut dengan hasil kerja yang mereka berikan satu hari sebelumnya, serta apa yang akan mereka kerjakan di hari berikutnya.

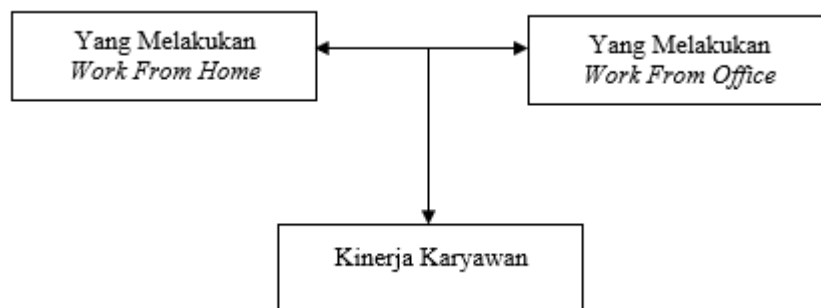
Penelitian Terdahulu

Paat dan Rumokoy (2015) melakukan penelitian yang berjudul Analisa Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Di Bank Indonesia Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas/ kuantitas kerja, perencanaan/ pengorganisasian, inisiatif/ komitmen, kerja sama dan komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan di Bank Indonesia Manado.

Masinambow, Adolfina, Taroreh (2017) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Pns Dan Non Pns Di Politeknik Negeri Manado. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan.

Onibala, Saerang, Dotulong (2017) melakukan penelitian yang berjudul Analisis perbandingan prestasi pegawai tetap dan tidak tetap di akntor sinode gmim. Hasil penelitian ini menunjukan adanya perbedaan yang signifikan antara prestasi kerja pegawai tetap dan karyawan tidak tetap di Kantor Sinode GMIM. Untuk Pegawai Sinode GMIM jangan pernah ragu untuk menunjukan kemampuan dan kedisiplinan dalam bekerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori, 2022

Hipotesis

Ha: Diduga ada perbedaan kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan yang melakukan *work from office* di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulut

H0: Diduga tidak ada perbedaan kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan yang melakukan *work from office* di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulut

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan komparatif yaitu penelitian yang berbentuk perbandingan dari dua sample atau lebih Sugiyono (2014:54). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam mengumpulkan data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara

kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan yang melakukan *work from office* di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulut.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulut yang berjumlah 68 orang dimana yang melakukan sistem kerja dari rumah atau *work from home* yaitu sebanyak 34 orang pegawai ASN dan yang melakukan *work from office* adalah sebanyak 34 orang pegawai ASN. Menurut Sugiyono (2018: 67) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling yang merupakan teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria, dimana kriteria nya adalah sampel dipilih berdasarkan proporsi jumlah yang sama. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulut yang melakukan sistem kerja dari rumah atau *work from home* yaitu sebanyak 34 orang pegawai dan yang bekerja dari kantor atau *work from office* yaitu sebanyak 34 orang pegawai.

Jenis Dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu sumber data yang langsung diberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuisisioner (angket), wawancara dan dokumentasi. Metode pengumpulan data sekunder sering disebut metode penggunaan bahan dokumen, karena dalam hal ini peneliti tidak secara langsung mengambil data sendiri tetapi meneliti dan memanfaatkan data atau dokumen yang dihasilkan oleh pihak-pihak lain. Dalam hal ini, data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain yang pada umumnya disajikan dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya serta menggunakan teknik observasi dan wawancara.

Teknik Analisis Data

Validitas dan Reliabilitas

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid. Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2015 : 455). Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2019). Pengertian lainnya jika suatu set objek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

Uji Independent Sample t test

Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Independent Sample t-Test. Independent Sample t-Test merupakan uji komparatif atau uji beda untuk menguji adakah perbedaan mean atau rata-rata yang bermakna antara 2 kelompok bebas. Uji beda Independent Sample T Test terdiri dari Levene’s Test (Homogenitas) dan uji t dua sampel independen. Dalam Levene’s Test apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka uji t menggunakan nilai Equal Variences Assumed (diasumsikan varian sama) dan apabila nilai singifikansi lebih kecil dari 0,05 maka uji t menggunakan Equal Variences not Assumed (diasumsikan varian berbeda). Dasar Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: jika signifikansi (sig. 2 tailed) $>$, α maka H_0 diterima, dengan nilai $\alpha = 0,05$ dan jika signifikansi (sig. 2 tailed) $<$ α , maka H_0 ditolak, dengan nilai $\alpha = 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Kode	Item	Pegawai WFH		Pegawai WFO	
			<i>Pearson Cor</i>	Nilai Signifikan	<i>Pearson Cor</i>	Nilai Signifikan
X1 = Kuantitas	X1.1	Sebagian besar waktu saya di tempat kerja untuk bekerja	0.631	0.000	0.701	0.000
	X1.2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan	0.631	0.000	0.679	0.000
	X1.3	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan.	0.649	0.000	0.405	0.000
	X1.4	Saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	0.645	0.000	0.607	0.000
	X1.5	Saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0.642	0.000	0.810	0.000
	X1.6	Saya mengerjakan tugas sesuai waktu yang diberikan	0.595	0.000	0.747	0.000
	X1.7	Dalam melakukan suatu pekerjaan, saya menjunjung tinggi kejujuran.	0.684	0.000	0.485	0.004
X2 = Kualitas	X2.1	Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan karyawan lain	0.681	0.000	0.689	0.000
	X2.2	Saya merasa mampu bekerja dengan teliti	0.771	0.000	0.735	0.000
	X2.3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang telah di tetapkan perusahaan.	0.544	0.000	0.624	0.000
	X2.4	Saya jarang melakukan kesalahan, saat mengerjakan tugas.	0.492	0.003	0.579	0.000
	X2.5	Saya memahami dan menguasai tugas yang diberikan	0.568	0.000	0.726	0.000
	X2.6	Standar pekerjaan saya yang di tetapkan oleh atasan selama ini dapat saya capai	0.754	0.000	0.470	0.005
X3 = Ketepatan Waktu	X3.1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan	0.425	0.000	0.756	0.000
	X3.2	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	0.631	0.000	0.768	0.000
	X3.3	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah di tetapkan.	0.598	0.000	0.683	0.000
	X3.4	Saya mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah di berikan.	0.531	0.000	0.692	0.000
	X3.5	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	0.605	0.000	0.766	0.000
	X3.6	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat.	0.732	0.000	0.340	0.009
	X3.7	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas lainnya.	0.717	0.000	0.701	0.000
X4 = Efektivitas	X4.1	Saya merasa mempunyai semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0.780	0.000	0.808	0.000
	X4.2	Merasa hubungan antar sesama rekan kerja baik dan penuh rasa kebersamaan	0.712	0.000	0.821	0.000
	X4.3	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang di miliki	0.630	0.000	0.716	0.000
	X4.4	Saya mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja	0.678	0.000	0.729	0.000

X4.5	Saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada pribadi.	0.471	0.005	0.783	0.000
------	---	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1. terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2, X3 X4 seluruhnya menghasilkan pearson correlation diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Alpha Cronbach's Pegawai WFH	Alpha Cronbach's Pegawai WFO	Keterangan
X1	0.757	0.764	Reliabel
X2	0.705	0.700	Reliabel
X3	0.719	0.793	Reliabel
X4	0.668	0.829	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuisisioner dinilai reliabel karena Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item pada setiap variabel > 0.60.

Uji Independent Sample t-Test

Tabel 3. Independent Samples Test Secara Partial

		Independent Samples Test				
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Kuantitas	Equal variances assumed	.307	.581	.066	66	.948
	Equal variances not assumed			.066	65.528	.948
Kualitas	Equal variances assumed	.082	.776	-.362	66	.718
	Equal variances not assumed			-.362	65.930	.718
Ketepatan_Waktu	Equal variances assumed	3.930	.052	2.704	66	.009
	Equal variances not assumed			2.704	60.244	.009
Efektivitas	Equal variances assumed	4.522	.037	5.186	66	.000
	Equal variances not assumed			5.186	57.738	.000

Berdasarkan Tabel 3 dalam *Levene's Test* apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka uji t menggunakan nilai *Equal Variences Assumed* (diasumsikan varian sama) dan apabila nilai sigifikansi lebih kecil dari 0,05 maka uji t menggunakan *Equal Variences not Assumed* (diasumsikan varian berbeda). Maka berdasarkan Tabel 4.7 Dapat dilihat bahwa untuk variabel kuantitas diperoleh nilai signifikan *Levene's Test* yang lebih besar dari 0.05 yaitu 0.581 sehingga uji t menggunakan nilai *Equal Variences Assumed* (diasumsikan varian sama). Sehingga diperoleh sig (2-tailed) yang bernilai 0.948 > 0.05, berdasarkan nilai tersebut

menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang tidak signifikan antara kuantitas pegawai yang *work from home* dan pegawai *work from office*.

Untuk variabel kualitas diperoleh nilai signifikan *Levene's Test* yang lebih besar dari 0.05 yaitu 0.776 sehingga uji t menggunakan nilai *Equal Variances Assumed* (diasumsikan varian sama). Sehingga diperoleh sig (2-tailed) yang bernilai $0.718 > 0.05$ yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang tidak signifikan antara kualitas pegawai yang *work from home* dan pegawai *work from office*.

Untuk variabel ketepatan waktu diperoleh nilai signifikan *Levene's Test* yang lebih besar dari 0.05 yaitu 0.052 sehingga uji t menggunakan nilai *Equal Variances Assumed* (diasumsikan varian sama). Sehingga diperoleh sig (2-tailed) yang bernilai $0.009 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara ketepatan waktu pegawai yang *work from home* dan pegawai *work from office*.

Untuk variabel efektivitas diperoleh nilai signifikan *Levene's Test* yang lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.037 sehingga uji t menggunakan nilai *Equal Variances not Assumed* (diasumsikan varian berbeda). Sehingga diperoleh sig (2-tailed) yang bernilai $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara efektivitas karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Sehingga secara parsial hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai yang signifikan antara pegawai yang *work from home* dan pegawai *work from office*.

Tabel 4. Uji Beda Kinerja karyawan

		Independent Samples Test				
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
Kinerja_Pegawai	Equal variances assumed	1.029	.314	2.621	66	.011
	Equal variances not assumed			2.621	62.534	.011

Berdasarkan pada tabel 4 diatas menunjukkan nilai sig. *levене's test for equality of variances* adalah sebesar 0.314. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka uji t menggunakan nilai *equal variances assumed* (diasumsikan varian sama) dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka uji t menggunakan *equal variances not assumed* (diasumsikan varian berbeda). Pada penelitian ini nilai sig. *levене's test for equality of variances* adalah sebesar $0.314 > 0.05$ sehingga uji t yang digunakan berpedoman pada nilai yang terdapat dalam *equal variances assumed*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut jika tingkat signifikansi (sig. 2 tailed) > 0.05 , maka H_0 diterima, dan jika tingkat signifikansi (sig. 2 tailed) < 0.05 , maka H_0 ditolak.

Tabel 4 diatas menunjukkan nilai sig. 2 tailed pada *equal variances assumed* adalah sebesar $0.011 < 0.05$, hal ini berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara pegawai yang *work from home* dan pegawai *work from office* pada Bappeda Provinsi Sulawesi Utara, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

PEMBAHASAN

Perbedaan Kinerja Pegawai yang melakukan Work From Home dan pegawai yang melakukan Work From Office pada Bappeda Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan hasil uji beda secara parsial yang diukur melalui indikator kuantitas menunjukkan terdapat perbedaan yang tidak signifikan antara kuantitas pegawai yang melakukan *work from home* dan pegawai yang melakukan *work from office* pada Bappeda Provinsi Sulawesi Utara, hal ini berarti terdapat perbedaan yang tidak signifikan berdasarkan jam kerja yang ada karena baik karyawan yang melakukan *work from home* dan yang melakukan *work from office* memiliki jam kerja yang sama dan target kerja yang sama untuk dicapai.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil uji beda antara kinerja karya pegawai yang melakukan *work from home* maupun *work from office* ditemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai yang melakukan *work from home* maupun *work from office* pada Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini berarti di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. Kinerja pegawai yang melakukan *work from home* maupun *work from office* memiliki perbedaan yang signifikan ditinjau dari keseluruhan indikator yang ada, dimana karyawan yang melakukan *work from office* cenderung bekerja dengan lebih teratur karena ketersediaan perlengkapan dan peralatan yang ada di kantor serta kinerja yang dilakukan dipantau secara langsung oleh atasan yang ada. Selain itu dengan bekerja dari kantor atau *work from office* pegawai bisa bekerjasama dengan lebih mudah dengan

pegawai yang lain dibandingkan saat melakukan *work from home*. Perbedaan tersebut juga bisa dilihat bahwa pegawai yang melakukan *work from home* cenderung merasa lebih aman untuk bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan lebih banyak dibandingkan pegawai yang melakukan *work from office*.

Keunggulan pegawai dalam melakukan *work from home* adalah pegawai tidak perlu membuang waktu untuk bermacam-macetaan dijalan dan akan lebih efektif dalam bekerja karena merasa aman bekerja dari rumah dan bisa bekerja dengan fleksibel, namun dengan *work from home* tentunya memiliki keterbatasan yaitu atasan tidak bisa melakukan pengawasan langsung saat pegawai bekerja serta keterbatasan dalam peralatan kerja yang digunakan yang tentunya berbeda dibandingkan bekerja langsung dikantor. Selanjutnya keunggulan jika pegawai melakukan *work from office* adalah pegawai akan lebih mudah melakukan pekerjaan karena peralatan kerja yang dibutuhkan tersedia di kantor. Namun keterbatasan dalam *work from office* adalah pegawai akan merasa tidak aman bekerja karena adanya penyebaran pandemi covid-19.

Dalam menghadapi pandemic covid-19 dengan adanya kebijakan *work from home* dan *work from office* tentunya Bappeda Provinsi Sulawesi Utara menetapkan SOP atau *standart operasional procedure* yaitu bagi pegawai yang melakukan *work from home* harus melakukan absensi dengan mengirim lokasi terakhir dan melakukan video call pada apel pagi, siang dan sore saat jam pulang, selanjutnya melakukan kinerja yang telah ditentukan bidang masing-masing. Selanjutnya bagi pegawai yang melakukan *work from office* juga melakukan apel pagi dikantor dan siang melalui video call, dan absensi sebelum pulang. Untuk fasilitas yang disediakan bagi pegawai yang melakukan *work from home* adalah bisa membawa laptop ke rumah untuk bekerja dan yang bekerja dikantor diberikan fasilitas seperti biasanya namun dilengkapi protokol kesehatan yang lebih ketat.

Untuk memonitor dan mengawasi kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan yang melakukan *work from office* maka dilakukan absensi dengan sistem *video call confrence* tiga kali dalam sehari selama jam kerja, selain itu monitor melalui grup tiap bidang yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengontrol kinerja pegawai. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaan sesuai yang telah ditugaskan maka sanksi yang diberikan adalah dianggap tidak hadir/alpa pada hari tersebut dan mendapatkan pemotongan gaji. Pegawai yang melakukan *work from home* dilarang untuk izin tidak bekerja dengan alasan apapun. Bagi pegawai yang terkonfirmasi positif covid-19 dan menjalani isolasi mandiri, maka sesama pegawai yang lain akan saling membantu mengumpulkan bantuan yang bisa diberikan bersama dengan pimpinan seperti vitamin, obat-obatan, buah-buahan dll.

Persepsi yang muncul baik itu positif maupun negatif terhadap suatu instansi atau perusahaan akan mempengaruhi bagaimana perilaku pegawai tersebut dalam bekerja demi perusahaan sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Perbedaan situasi dan kondisi pada pegawai *work from home* dan *work from office* menyebabkan individu memiliki motivasi yang berbeda dalam menciptakan kinerjanya. Pegawai *work from office* tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung dan mudah diawasi dalam bekerja sedangkan pegawai yang melakukan *work from home* lebih leluasa dalam bekerja namun fasilitas yang digunakan adalah kepemilikan pribadi. Selain itu proses pelatihan rutin senantiasa dilakukan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi dapat terus diperoleh oleh setiap pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Betteng, Kawet dan Nelwan (2017) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja ASN dan THL di Dinkes Manado. Penelitian Mahaningsih dan Kana (2020) yang menemukan bahwa adanya perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul. Penelitian Nasution dan Wardhana (2018) menemukan terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan sebelum dan sesudah pelatihan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simon (2017) yang menemukan bahwa terdapat perbedaan yang tidak signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di PT. Kereta Api Indonesia Persero Drive 1 Sumut. Penelitian Wahyuningtyas dan Utami (2018) yang menemukan terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Penelitian Lestari dkk (2019) yang menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan rayon A dan rayon B.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji beda secara parsial yang diukur melalui indikator kuantitas menunjukkan terdapat perbedaan yang tidak signifikan antara kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan *work from office* yang ada di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. Hasil uji beda secara parsial yang diukur melalui indikator kualitas

menunjukkan terdapat perbedaan yang tidak signifikan antara kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan *work from office* yang ada di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. Hasil uji beda secara parsial yang diukur melalui indikator ketepatan waktu menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan *work from office* yang ada di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara dan Hasil uji beda secara parsial yang diukur berdasarkan indikator efektivitas menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan *work from office* yang ada di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. Secara keseluruhan berdasarkan hasil uji beda antara kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan *work from office* yang ada di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara ditemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan pegawai yang melakukan *work from office* di Bappeda Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bappeda Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan *work from office*, sehingga sebaiknya institusi pemerintah melakukan kiat – kiat dan langkah – langkah yang sistematis agar kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan *work from office* semakin meningkat dan pegawai lebih terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Uji beda parsial menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu dan efektivitas adalah indikator yang mengalami perbedaan yang signifikan sehingga sebaiknya Bappeda Provinsi Sulawesi Utara memperhatikan indikator ketepatan waktu dari pegawai yang melakukan *work from home* dan *work from office* serta efektivitas kinerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya untuk perbandingan kinerja pegawai yang masih belum banyak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D.P.,H. (2020). Pengaruh Produk, Harga, Kualitas Pelayanan, Lokasi, Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Kopisae. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 9. No. 6. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3079>
- Betteng. M. A, Kawet, L., dan Nelwan O. S. (2017). Analisa Perbandingan Kinerja Aperatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehatan manado, *Jurnal Emba*, Vol, 2 No 2, hal. 3028-3037. <https://ejournal.unsrat.ac.id/?index.php/emba/article/viwe/17677/17203> (diakses pada 8 April 2021)
- Herniah., dan Sudirman (2020) Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Pada Pt. PLN (Persero) Area Makassar. *Jurnal Mirai Management* Vol. 5 No. 2 <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/638> (diakses pada 8 April 2021)
- Lestari, M.F., Abidin, H.Z., dan Rusminah. (2019) Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Di Pt.Perusahaan Listrik Negara (Pln) (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus Pada Rayon Ampenan Dan Rayon Cakranegara) *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* Vol.7 No. 2 <https://distribusi.unram.ac.id/index.php/distribusi/article/download/87/pdf> (diakses pada 8 April 2021)
- Mahaningsih, I.P., dan Kana, A.A. (2020) Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul *Jurnal Cakrawangsa Bisnis* Vol. 1 No. 1 <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/download/116/64> (diakses pada 8 April 2021)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya

- Masinambow, C.N.P., Adolfina., dan Taroreh, R.N. (2017) Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Pns Dan Non Pns Di Politeknik Negeri Manado Jurnal EMBA Vol. 5 No.2 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16069/15575> (diakses pada 8 April 2021)
- Nasution, Y., dan Wardhana, A. (2018) Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Serui Journal e-Proceeding of Management : Vol.5, No.3 <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/8172/8069> (diakses pada 8 April 2021)
- Onibala, A. G., Saerang I. L., dan Dotuloong L. O. H. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Pegawai Tetap Dan Pegawai Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM, *Jurnal Emba Vol. 5 No.2, Hal380387* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19120/19130> (diakses pada 8 April 2021)
- Paat, G.N.G., dan Rumokoy, F.S. (2015) Analisa Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Di Bank Indonesia Manado Jurnal EMBA Vol.3 No. 3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/9341/8916>
- Purwanto, A., Asbari, M., dan Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., Suryani., P (2020) Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology and Counselling* Volume 2 Nomor 1 <http://manuscriptcentral.in/ijerr.info/index.php/ijerr/article/view/792/651> (diakses pada 8 April 2021)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Wahyuningtyas, S., dan Utami, R. (2018) Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Outsourcing Dan Pegawai Tetap. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 1. No.1* <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi> (diakses pada 8 April 2021)