

Pengaruh *Work From Home* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai GMIM Kristus Manado

Krisa Lani Paendong, Tonny Maringka, Farly Teneh

¹ Program Studi Manajemen
Kota Manado dan Kode Pos 95112, Negara Indonesia.

Histori Artikel:

Received: 2023-00-00

Revised: 2023-00-00

Accepted: 2023-00-00

✉ Korespondensi:

Nama Penulis: Krisa Lani Paendong

Tel. 0821-9362-8980

E-mail: krisalanipaendong@gmail.com

Abstrak

Pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi, individu maupun di dalam organisasi. Ketika Perusahaan mempunyai strategi untuk bisa lebih meningkatkan serta mempertahankan kinerja pegawai, maka dengan tidak melakukan *work from home* dan lebih tingkatkan motivasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work From Home* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di GMIM Kristus Manado.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai GMIM Kristus Manado. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, variabel *Work From Home* (X1) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat bahwa variabel *Work From Home* memiliki nilai probabilitas lebih dari 0,05 yaitu = 0,116 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,608 < 2,024$, sehingga dapat dikatakan bahwa $H_{a1} = H_a$ ditolak dan H_o diterima. Variabel Motivasi (X2) diketahui secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari tingkat probabilitas kurang dari 0,05, yaitu 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,731 > 2,024$ Maka disimpulkan bahwa $H_{a2} = H_a$ diterima dan H_o ditolak. Hasil uji f, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 13.813, dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0.05 dan nilai F_{hitung} lebih dari F_{tabel} yaitu $13.813 > 3,24$. Hal tersebut menunjukkan bahwa 64 variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel *Work From Home* (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian kesimpulan yang bisa di dapat bahwa, *Work From Home* dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di GMIM Kristus Manado. Dan disarankan agar mempertimbangkan dan memantau akan pelaksanaan *Work From Home* dan Motivasi agar bisa menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dan keberhasilan bersama.

Kata Kunci : *Work From Home*, Motivasi dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Di awal tahun 2020, terjadinya peningkatan virus covid-19 di seluruh dunia. Oleh karena itu banyak pegawai yang terkena PHK massal dari perusahaan-perusahaan tempat mereka bekerja. Namun, seiring dengan berjalannya waktu banyak perusahaan yang pada akhirnya menetapkan untuk mempertahankan

pegawainya dan menerapkan protokol kesehatan yang ketat selama bekerja. *Global pandemic* yang diakibatkan oleh covid-19 membuat banyak pegawai dan para pekerja diharuskan menerapkan *Work From Home* untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Adapun hal yang membuat kekhawatiran bagi instansi perusahaan yang akan terjadi yaitu tingkat penurunan kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja organisasi secara komperhensif. Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) kepada seluruh pegawai dikarenakan pandemi virus corona yang meluas dan mengharuskan untuk bekerja dari rumah sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh pemerintah. Namun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dimana kinerja pegawai di GMIM Kristus menjadi kurang optimal saat harus bekerja dari rumah dan kurangnya penerapan motivasi kinerja GMIM Kristus Manado. Dengan demikian dari penerapan *Work From Home* tersebut maka, pegawai mengalami kendala atau penundaan pekerjaan karena tidak semua pekerjaan bisa dikerjakan dari rumah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work From Home* (WFH) dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai GMIM Kristus Manado”**.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di GMIM Kristus Manado?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di GMIM Kristus Manado?
3. Apakah *Work From Home* dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di GMIM Kristus Manado?

2. Pengembangan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”

Work From Home

Work From Home ini merupakan kegiatan yang dilakukan dari rumah saja. Kegiatan ini diupayakan oleh perusahaan agar penyebaran virus Covid-19 tidak makin meluas lagi di Indonesia. *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.

Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja menurut Sedarmayanti (2017, p.154). Motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu : (a) Motivasi Intrinsik Motivasi Intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya. (b) Motivasi ekstrinsik Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketetapan yang telah di tetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Dan kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.

Hubungan *Work From Home* dengan Kinerja Pegawai

Work From Home dalam perusahaan/ kantor tentu ada kebijakan yang pada saat itu pemerintah menghimbau bahwa tidak bisa ada aktifitas diluar rumah karena virus yang mudah terjangkit dan untuk itu pegawai juga harus bertanggungjawab atas pekerjaan yang ditugaskan dari perusahaan/ kantor sehingga bisa bekerja lebih optimal walaupun harus bekerja dari rumah, sehingga pekerjaan tetap terus dijalankan dengan baik

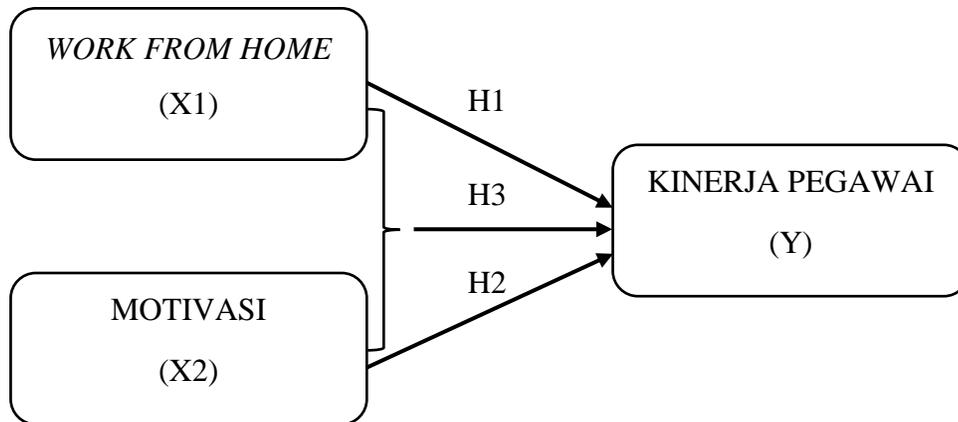
Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai.

Motivasi ini juga mempunyai peran penting bagi para pegawai agar supaya setiap pekerjaan yang dilakukan walaupun hanya dari rumah bisa terlaksana dengan baik dengan kerjasama dari setiap pegawai dengan memanfaatkan teknologi komunikasi yang ada supaya pekerjaan tersebut bisa dikerjakan dengan efektif dan selesai sesuai waktunya.

Hubungan *Work From Home* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Work From Home dan Motivasi merupakan cara perusahaan/ kantor untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Dalam hal ini dengan dilakukannya work from home dan motivasi dapat meningkatkan secara efektif dan efisien kerja atau kinerja para pegawai dan menunjukkan setiap apa yang dikerjakan bisa menghasilkan yang terbaik sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan/ kantor dengan secara maksimal.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Diduga *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial
- H2: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial
- H3: Diduga *work from home* dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi determinasi berganda, uji T dan Uji F/Anova.

4. Hasil Penelitian

Uji Validitas

Merupakan hasil valid yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Hasil Uji Validitas Work From Home (X1)

No	Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	X1.1	0.895	0.312	Valid
2.	X1.2	0.841	0.312	Valid
3.	X1.3	0.453	0.312	Valid
4.	X1.4	0.504	0.312	Valid
5.	X1.5	0.888	0.312	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	X2.1	0.831	0.312	Valid
2.	X2.2	0.896	0.312	Valid
3.	X2.3	0.765	0.312	Valid
4.	X2.4	0.654	0.312	Valid
5.	X2.5	0.854	0.312	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Y1	0.883	0.312	Valid
2.	Y2	0.601	0.312	Valid
3.	Y3	0.732	0.312	Valid
4.	Y4	0.775	0.312	Valid
5.	Y5	0.830	0.312	Valid
6.	Y5	0.816	0.312	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Uji Reliabilitas

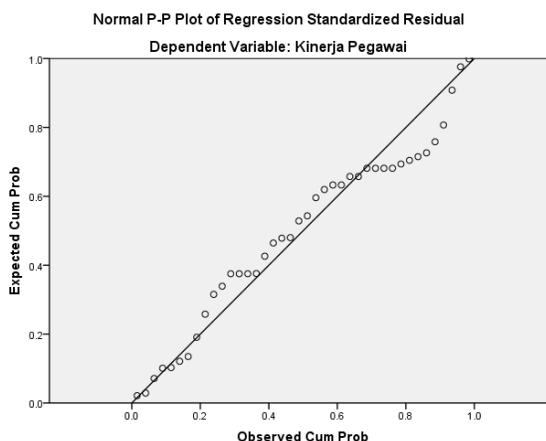
Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Instrumen ini dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas minimal 0,6 atau lebih. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

No	Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1.	<i>Work From Home</i>	0.788	Reliabel
2.	Motivasi	0.801	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0.794	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui data yang diperoleh normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menganalisis grafik normal *probability plot*.



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23

Bisa dilihat dari gambar di atas bahwa sebaran data menyebar disekitar garis, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi, maka terdapat *problem* multikolinieritas. Model regresi dinyatakan terdapat korelasi, apabila memiliki nilai *tolerance* ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10. Dapat di lihat pada tabel berikut :

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.420	3.279		3.177	.003					
Work From Home	.168	.104	.202	1.608	.116	.285	.256	.200	.981	1.020
Motivasi	.581	.123	.594	4.731	.000	.622	.614	.588	.981	1.020

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.420	3.279		3.177	.003					
Work From Home	.168	.104	.202	1.608	.116	.285	.256	.200	.981	1.020

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
_1	.654 ^a	.427	.397	2.53950	.427	13.813	2	37	.000	1.896

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Work From Home

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Motivasi	.581	.123	.594	4.731	.000	.622	.614	.588	.981	1.020
----------	------	------	------	-------	------	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 yaitu 0,981 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10,0 yaitu 1.020 Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

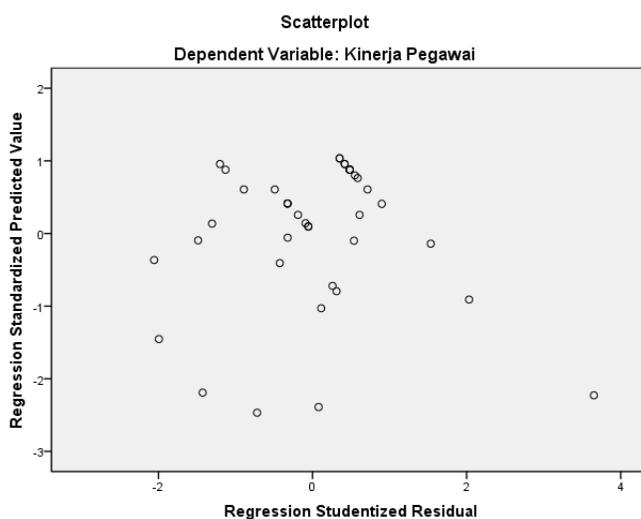
Uji autokorelasi adalah mengetahui atau menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23

Dapat dilihat bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1.896, nilai tersebut berada di antara 1.55 sampai dengan 2.46. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini adalah tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Yusuf dan Daris (2019:76) menyatakan bahwa uji hesterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan linear.



Sumber: Hasil Olahan SPSS 23

Dapat diketahui bahwa titik-titik data tidak membentuk pola yang jelas atau tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini berarti bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	10.420	3.279		3.177	.003					
Work From Home	.168	.104	.202	1.608	.116	.285	.256	.200	.981	1.020
Motivasi	.581	.123	.594	4.731	.000	.622	.614	.588	.981	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 10.420 + 0.168 (X1) + 0.581 (X2) + e$$

Untuk variabel *Work From Home* (X1) memiliki koefisien regresi 0,168 dan memiliki arah positif, berarti jika variabel *Work From Home* (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,168 demikian juga sebaliknya. Untuk variabel Motivasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,581 dan memiliki arah positif, berarti jika variabel Motivasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,581.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yaitu *Work From Home* dan Motivasi secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Uji koefisien determinasi (R²) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau hubungan antara variabel bebas *Work From Home* (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.654 ^a	.427	.397	2.53950	.427	13.813	2	37	.000	1.896

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Work From Home

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23

Dari tabel diatas dapat dilihat koefisien korelasi (R) sebesar 0,654 koefisien ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ini berarti, korelasi atau hubungan antara variabel bebas X1 dan X2 dengan variabel terikat (Y) kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,427 yang artinya Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh *Work From Home* (X1) dan Motivasi (X2) sebesar 42,7% yang bisa dilihat bahwa hasil (R^2) rendah karena ada komponen error yang besar dan sisanya sebesar 57.3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji signifikansi secara parsial (uji-t) digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya (Yusuf dan Daris, 2019:95). Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi:
 - a. Probabilitas $> 0,05 = H_0$ diterima dan H_a ditolak
 - b. Probabilitas $< 0,05 = H_0$ ditolak dan H_a diterima
2. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} :
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak
 - c. t_{tabel} dapat dihitung dengan rumus $t = (\alpha/2 ; n-2)$, $n =$ jumlah sampel dan α adalah tingkat error (yang dipakai adalah 0,05)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.420	3.279		3.177	.003					
	Work From Home	.168	.104	.202	1.608	.116	.285	.256	.200	.981	1.020
	Motivasi	.581	.123	.594	4.731	.000	.622	.614	.588	.981	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa variabel *Work From Home* (X1) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat bahwa variabel *Work From Home* memiliki nilai probabilitas lebih dari 0,05 yaitu = 0,116 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,608 < 2,024$, sehingga dapat dikatakan bahwa $H_{a1} = H_a$ ditolak dan H_0 diterima. Variabel Motivasi (X2) diketahui secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari tingkat probabilitas kurang dari 0,05, yaitu 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,731 > 2,024$ Maka disimpulkan bahwa $H_{a2} = H_a$ diterima dan H_0 ditolak.

Uji F / ANOVA

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Kriteria pengujian hipotesis yang dilakukan adalah:

- a. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ variabel Promosi Jabatan dan Mutasi secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen.
 - b. $H_a: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ variabel Promosi Jabatan dan Mutasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi:
 - a. Probabilitas $> 0,05 = H_0$ diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - b. Probabilitas $< 0,05 = H_0$ ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 3. Kriteria pengambilan keputusan:
 - a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
 - b. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
 Selain menggunakan aplikasi SPSS, uji F juga dapat dihitung manual dengan menggunakan rumus sebagai berikut:
 $F_{tabel} = F(k ; n-k) = F$

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.161	2	89.080	13.813	.000 ^a
	Residual	238.614	37	6.449		
	Total	416.775	39			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, *Work From Home*
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS 23

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 13.813, dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0.05 dan nilai F_{hitung} lebih dari F_{tabel} yaitu $13.813 > 3,24$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel *Work From Home* (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Interprestasi Hasil Penelitian

Adapun hasil dari analisis data di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = 10.420 + 0.168 (X1) + 0.581 (X2) + e$$
 Untuk variabel *Work From Home* (X1) memiliki koefisien regresi 10.420 dan memiliki arah positif, berarti jika variabel *Work From Home* (X1) naik sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 10.420 demikian juga sebaliknya. Untuk variabel Motivasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.581 dan memiliki arah positif, berarti jika variabel Motivasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.581.
2. Nilai koefisien (R) sebesar 0.654, koefisien ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ini berarti, korelasi atau hubungan antara variabel bebas X1 dan X2 dengan variabel terikat Y kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,427 yang artinya Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh *Work From Home* (X1) dan Motivasi (X2) sebesar 42,7% yang bisa dilihat bahwa hasil (R^2) rendah karena ada komponen error yang besar dan sisanya sebesar 57.3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.
3. Hasil uji t, menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* (X1) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat bahwa variabel *Work From Home* memiliki nilai probabilitas lebih dari 0,05 yaitu = 0,116 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,608 < 2,024$, sehingga dapat dikatakan bahwa $H_{a1} = H_a$ ditolak dan H_0 diterima. Variabel Motivasi (X2) diketahui secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari tingkat probabilitas kurang dari 0,05, yaitu 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,731 > 2,024$ Maka disimpulkan bahwa $H_{a2} = H_a$ diterima dan H_0 ditolak.
4. Hasil uji f, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 13.813, dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0.05 dan nilai F_{hitung} lebih dari F_{tabel} yaitu $13.813 > 3,24$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel

Work From Home (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. Pembahasan

Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian secara parsial, ditemukan bahwa variabel *Work From Home* (X1) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat bahwa variabel *Work From Home* memiliki nilai probabilitas lebih dari 0,05 yaitu = 0,116 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,608 < 2,024$, sehingga dapat dikatakan bahwa $H_{a1} = H_a$ ditolak dan H_o diterima. Hal ini dikarenakan *work from home* yang di berikan kepada pegawai memberikan pengaruh yang positif, apalagi pada saat pandemi bekerja dari rumah membuat para pegawai akan merasa ada kedekatan dengan keluarga dan lingkungan kerja yang lebih fleksibel. Dengan begitu, bekerja dari rumah membuat kinerja pegawai tidak akan berubah tapi akan tetap bahkan meningkat.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel Motivasi (X2) diketahui secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) . Hal ini dapat dilihat dari tingkat probabilitas kurang dari 0,05, yaitu 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,731 > 2,024$ Maka disimpulkan bahwa $H_{a2} = H_a$ diterima dan H_o ditolak. Dalam hal ini dengan adanya pelaksanaan motivasi, maka kemauan pegawai dalam berjuang dan berusaha untuk meningkatkan kinerja dengan tidak mengabaikan setiap kemampuan yang dimiliki dari pegawai.

Pengaruh *Work From Home* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji F, nilai F_{hitung} sebesar 13.813, dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari 0.05 dan nilai F_{hitung} lebih dari F_{tabel} yaitu $13.813 > 3,24$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen *Work From Home* (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji analisis koefisien korelasi (R) sebesar 0,654. Yang berarti, hubungan variabel *Work From Home* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai kuat. Serta kontribusi kedua variabel independen *Work From Home* dan Motivasi terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai adalah sebesar 42,7%. Dalam hal ini berarti bahwa *Work From Home* (X1) dan Motivasi (X2) sangat berkaitan dan memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai di GMIM Kristus Manado. Pelaksanaan *work from home* dan motivasi di GMIM Kristus Manado berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang artinya kedua variabel ini X1 dan X2 belum terlaksana dengan baik maka mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai. Namun, sebaliknya jika pelaksanaan *work from home* dan motivasi berjalan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

6. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work From Home* tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di GMIM Kristus Manado. Hal ini dikarenakan pegawai di GMIM Kristus meskipun adanya penerapan *work from home* atau *work from office* memberikan berpengaruh tetapi tidak signifikan, yang artinya walaupun bekerja dari rumah kinerja pegawai tidak akan berubah namun akan tetap bahkan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di GMIM Kristus manado. Hal ini dikarenakan dengan adanya pelaksanaan motivasi, maka kemauan pegawai dalam berjuang dan berusaha untuk meningkatkan kinerja dengan tidak mengabaikan setiap kemampuan yang dimiliki dari pegawai.
3. *Work From Home* dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di GMIM Kristus Manado. Hal ini menunjukkan bahwa *work from home* dan motivasi adalah dua hal yang berkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan *work from home* dan motivasi belum terlaksana dengan baik maka mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai. Namun, sebaliknya jika pelaksanaannya berjalan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Saran

1. Menurut saya, GMIM Kristus Manado untuk tetap meningkatkan kinerja pegawai agar bisa mencapai tujuan bersama.



2. Menurut saya, untuk pemberian motivasi oleh pimpinan maupun rekan kerja yang lainnya agar tetap dipertahankan, serta kepada pemimpin juga tetap memberikan pengetahuan dan perhatian kepada pegawai yang membutuhkan bantuan agar bisa mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
3. Menurut saya, diharapkan bagi pimpinan GMIM Kristus Manado agar mempertimbangkan dan memantau akan pelaksanaan *Work From Home* dan Motivasi agar bisa menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dan keberhasilan bersama.



Referensi

- (Abid & Safiih, 2021) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan *WFH (Work From Home)*”
- (Aderibigbe, 2018) Oktanaryanti, Ni Putu Grivia (2023) “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swasti Eco Cottages Di Ubud”
- (Falih & Ayuningtias, 2020) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”
- (Gabiella Tambunan & Sihombing, 2022) “Pengaruh *Work From Home* Dan Komitmen Dengan Penerapan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai Fmipa Usu”
- (Kartika Alimuddin, 2021) “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN”
- (Mungkasa, 2020) “Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19”
- (N, 2019) “Manajemen Sumber Daya Manusia”
- (Nasution et al., 2020) “Pengaruh Bekerja Dari Rumah (*Work From Home*) Terhadap Kinerja Karyawan Bpkp”
- (Nurhandayani, 2022) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”
- (Shavira Ridwan., 2022) “Pengaruh *Work From Home* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. XYZ Pada Sub. Direktorat Procurement”
- (Setiawan & Fitrianto, 2021) “Pengaruh *Work From Home (Wfh)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19”
- (Siskayanti & Sanica, 2022) “Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama *Work from Home.*”
- (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020) “Manajemen Sumber Daya Manusia”
- (Toliansa, 2021) “Pengaruh *Work From Home (Wfh)* Dan *Work From Office (Wfo)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT GMTD Tbk”
- (Yuliana et al., 2019) “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Golden Trade Medan”
- Mantur, M. R. H. (2023). Analisis Pengaruh E-Commerce dan Word of Mouth Pada Keputusan Pembelian Produk Skincare La Roche Posay by L’oreal (Studi Pada Konsumen di Kota Manado). *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 2(4), 326-334..