
PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN KEBIJAKAN *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH V YOGYAKARTA

Oleh :

Wahyudiyono,

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta,

Email: Wahyudiyono@amayogyakarta.ac.id

Ary Subiyantoro,

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta,

Email: Arysub63@amayogyakarta.ac.id

Himawan Agung Nugroho,

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta,

Email: himawan@amayogyakarta.ac.id

Sri Wahyuning,

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta,

Email: wahyuning@amayogyakarta.ac.id

Wini Angraeni,

Email: winiandraeni028@gmailcom

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov - 2022

Abstract

The purpose of this paper is to determine the effects of supervisory leadership and work from home policies on employee performance during the COVID-19 pandemic at the Regional V Public Works and Housing Competency Development Center Yogyakarta. This writing uses quantitative method. The population used is the staff of the Regional Public Works and Housing Competency Development Center V Yogyakarta. The sampling technique used is Non Probability Sampling. The number of samples is 32. Based on the results of the discussion, it is found that the T observed for leadership supervision is $2.546 > T$ table 2.048 and the work from home policy of T observed is $3.347 > T$ table 2.048 . This has a partial effect on employee performance. The variable of leadership supervision and work from home policy have a simultaneous effect on employee performance based on the amount of F Test $16,852 > F$ table $3,33$. The contribution of R^2 has a strong relationship between leadership supervision and work from home policies in influencing employee performance, which is 0.538 or 53.8% .

Keyword :

leadership supervision,

work from home, employee

performance

1. PENDAHULUAN

Pada masa pandemi Covid-19 beberapa pegawai melakukan pekerjaannya di rumah hal ini menyebabkan pengawasan berkurang dimana semua pegawai yang bekerja di rumah pada masa pandemi ini tidak terkontrol oleh pihak Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta.

Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai bertindak semauanya

bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Seiring pelaksanaan *Work From Home* yang diterapkan pada masa pandemi covid-19 muncul berbagai masalah yang salah satunya adalah apakah kinerja pegawai yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Karena permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek seperti halnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, bisakah dikerjakan sesuai Standar Kerja/System Operasional Procedural (SOP), tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi (Hasibuan, 2016).

Dasar penelitian ini adalah bahwa pengawasan pimpinan dan adanya kebijakan *Work from Home* akan mempengaruhi kinerja pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta. Bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai menarik untuk diteliti terlebih ketika pegawai bekerja pada situasi pandemi.

2. TELAAH PUSTAKA

a. Pengawasan Pimpinan

Pengawasan Pimpinan adalah kemampuan pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap kerja bawahan, pemeriksaan terhadap pekerjaan bawahan, sarana pengawasan dan tindakan pembinaan (Herawati, Suputra, & Budiasih, 2016, p. 1964).

Dimensi dan indikator pengawasan (Matondang, 2021, p. 24) adalah sbb:

1. Prosedur, pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Pimpinan harus mengawasi pegawai dalam melakukan pekerjaan serta tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.
2. Standar, adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Batasan ini di buat agar para pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
3. Ketelitian, adanya pengukuran kerja pegawai. Seluruh pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan cermat, cepat, serta teliti.
4. Pengukuran pekerjaan, adanya evaluasi pekerjaan pegawai. Hasil kerja selalu

menjadi tolak ukur dari penilaian pimpinan kepada seluruh pegawai.

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

b. *Work From Home*

Work From Home (WFH) merupakan sebuah istilah di masa darurat Covid-19 yang berarti bekerja dari rumah. Lebih luasnya seseorang dapat melakukan pekerjaan dari rumah, cafe, atau di tempat yang nyaman sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut diperlukan motivasi dan dukungan berbagai pihak seperti pimpinan puncak, level manajeme dan lower manajemen (Prisityono, Ikhlah, Rafika, & Hasibuan, 2020, p. 265).

Indikator dari *work from home* diantaranya adalah (Simarmata, 2020, p. 75) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan, dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
2. Gangguan stress. Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
3. Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
4. Waktu perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.
5. Kesehatan dan keseimbangan kerja. Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
6. Kreativitas dan produktivitas tinggi. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.

7. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrihan, 2017, p. 147).

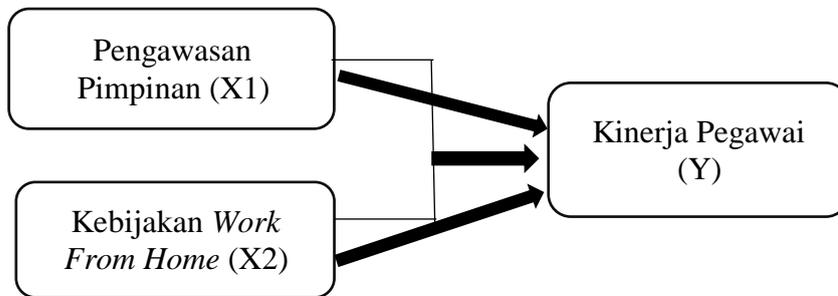
Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Uha, 2013, p. 212).

Indikator kinerja adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2013, p. 75):

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya tiap hari.
4. Kerja sama
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjuk tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

d. Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Berfikir Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Kebijakan *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta

Perumusan hipotesis merupakan dugaan sementara dari suatu penelitian yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian dan analisis data. Berdasarkan uraian masalah yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Pengawasan Pimpinan (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Balai

Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta.

H2 : Diduga Kebijakan *Work From Home* (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta.

H3: Diduga Pengawasan Pimpinan (X1) dan Kebijakan *Work From Home* (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Balai

Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta.

H4 : Diduga variabel Pengawasan Pimpinan (X1) dan Kebijakan *Work From Home* (X2) memiliki kontribusi tinggi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh Pengawasan Pimpinan (X1) dan Kebijakan *Work From Home* (X2) secara parsial atau simultan dan kontribusinya terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta. Tujuan penelitian kuantitatif adalah pengembangan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif (Siyoto & Sodik, 2015, p. 19)

a. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta yang berjumlah 32 orang.

Teknik sampling yang digunakan yaitu *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017, p. 82). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh.

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017, p. 85). Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 32 orang pegawai.

b. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas yaitu Pengawasan Pimpinan (X₁) dan Kebijakan *Work From Home* (X₂)

dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y)

c. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan statistik deskriptif dan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan rumus persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2017, p. 275) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

X₁ = Pengawasan Pimpinan

X₂ = *Work From Home*

b₁ = Nilai Pengawasan Pimpinan

(X₁)

b₂ = Nilai *Work From Home* (X₂)

d. Pengujian Analisis

1. Uji Instrumen
2. Uji Validitas
3. Uji Reliabilitas
4. Uji Normalitas
5. Uji Regresi Berganda
6. Uji Hipotesis

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini yaitu Pengujian Instrumen dan pengujian Hipotesis dilanjutkan dengan pembahasannya.

Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* untuk mengetahui nilai r-hitung setiap item pernyataan. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Nilai r-hitung tiap item pernyataan pada *ouput* SPSS dilihat pada baris *pearson correlation*. Nilai r-tabel adalah 0,361 ($\alpha = 0,05$).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variabel	Pearson Correlation	R tabel	Sig	N	Ket
X1.1	0,622	0,349	0,000	32	Valid
X1.2	0,688	0,349	0,000	32	Valid
X1.3	0,748	0,349	0,000	32	Valid
X1.4	0,749	0,349	0,000	32	Valid
X1.5	0,822	0,349	0,000	32	Valid
X1.6	0,766	0,349	0,000	32	Valid
X1.7	0,815	0,349	0,000	32	Valid
X1.8	0,810	0,349	0,000	32	Valid
X1.9	0,690	0,349	0,000	32	Valid
X1.10	0,837	0,349	0,000	32	Valid
X1.11	0,413	0,349	0,019	32	Valid
X1.12	0,836	0,349	0,000	32	Valid
X1.13	0,871	0,349	0,000	32	Valid
X1.14	0,764	0,349	0,000	32	Valid
X1.15	0,803	0,3494	0,000	32	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dengan Teknik Correlations Person X2

Variabel	Pearson Correlation	R tabel	Sig	N	Ket
X2.1	0,549	0,349	0,001	32	Valid
X2.2	0,790	0,349	0,000	32	Valid
X2.3	0,699	0,349	0,000	32	Valid
X2.4	0,556	0,349	0,001	32	Valid
X2.5	0,713	0,349	0,000	32	Valid
X2.6	0,433	0,349	0,013	32	Valid
X2.7	0,523	0,349	0,002	32	Valid
X2.8	0,606	0,349	0,000	32	Valid
X2.9	0,638	0,349	0,016	32	Valid
X2.10	0,588	0,349	0,001	32	Valid
X2.11	0,563	0,349	0,001	32	Valid
X2.12	0,672	0,349	0,000	32	Valid
X2.13	0,636	0,349	0,013	32	Valid
X2.14	0,436	0,349	0,013	32	Valid
X2.15	0,720	0,349	0,000	32	Valid
X2.16	0,778	0,349	0,000	32	Valid
X2.17	0,672	0,349	0,000	32	Valid
X2.18	0,694	0,349	0,000	32	Valid
X2.19	0,650	0,349	0,000	32	Valid
X2.20	0,606	0,349	0,000	32	Valid
X2.21	0,678	0,349	0,000	32	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Teknik Correlations Person Variabel Y

Variabel	Pearson Correlation	R tabel	Sig	N	Ket
Y1	0,828	0,349	0,000	32	Valid
Y2	0,865	0,349	0,000	32	Valid
Y3	0,771	0,349	0,000	32	Valid
Y4	0,802	0,349	0,000	32	Valid
Y5	0,837	0,349	0,000	32	Valid
Y6	0,826	0,349	0,000	32	Valid
Y7	0,801	0,349	0,000	32	Valid
Y8	0,761	0,349	0,000	32	Valid
Y9	0,802	0,349	0,000	32	Valid
Y10	0,846	0,349	0,000	32	Valid
Y11	0,703	0,349	0,000	32	Valid
Y12	0,529	0,349	0,002	32	Valid
Y13	0,749	0,349	0,000	32	Valid
Y14	0,812	0,349	0,000	32	Valid
Y15	0,743	0,349	0,000	32	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas X

X	Cronbach's Alpha	Alpha Standart	N of items	Ket
X1	0,943	0.60	15	Reliabel
X2	0,920	0,60	21	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Y

Cronbach's Alpha	Alpha Standart	N of items	Ket
0,953	0.60	15	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

c. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

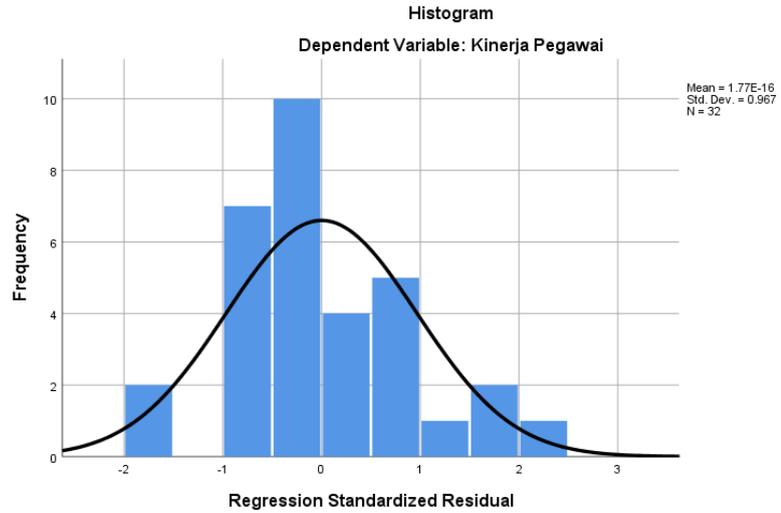
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean			.0000000
Std. Deviation			6.65030931
Most Differences	Extreme	Absolute	.149
		Positive	.149
		Negative	-.091
Test Statistic			.149
Asymp. Sig. (2-tailed)			.070

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

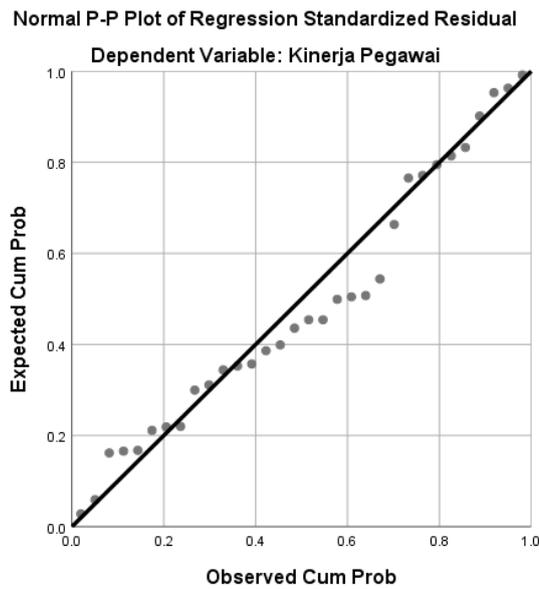
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah, 2022.



Sumber: Data Primer diolah, 2022

Gambar 2. Histogram Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah, 2022

Gambar 3. Normal P-P Plot Uji Normalitas

d. Uji Regresi Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.600	9.618		.686	.498
Pengawasan Pimpinan	.403	.158	.367	2.546	.016

Work From Home	.371	.111	.482	3.347	.002
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 7, maka dihasilkan sebuah persamaan seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2017, p. 275)

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

X_1 = Pengawasan Pimpinan

X_2 = *Work From Home*

b_1 = Nilai Pengawasan Pimpinan

(X1)

b_2 = Nilai *Work From Home* (X2)

Dengan Persamaan:

$$Y = 6,600 + 0,403 X_1 + 0,371 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta = 6,600

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (Pengawasan Pimpinan dan *Work From Home*). Berdasarkan data di atas didapatkan nilai konstanta sebesar 6,600, artinya apabila variabel pengawasan pimpinan (X1) dan *work from home* (X2) dalam keadaan tetap atau *ceteris paribus*, maka kinerja pegawai sebesar 6,600.

2) Variabel Pengawasan Pimpinan (X1) = 0,403

Berdasarkan data di atas didapatkan nilai variabel pengawasan pimpinan (X1) sebesar 0,403, artinya apabila variabel pengawasan pimpinan (X1) dinaikkan satu satuan maka tingkatan kinerja pegawai

mengalami peningkatan sebesar 0,403 dengan catatan selain variabel pengawasan pimpinan dalam keadaan tetap atau *ceteris paribus*.

3) Variable *Work From Home* (X2) = 0,371

Berdasarkan data di atas didapatkan nilai variabel fasilitas kerja (X2) sebesar 0,371, artinya apabila variabel *work from home* (X2) dinaikkan satu satuan maka tingkatan kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,371 dengan catatan selain variabel *work from home* dalam keadaan tetap atau *ceteris paribus*.

Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X1 atau X2 terhadap variabel Y begitu pula sebaliknya.

Cara melihat t tabel sebagai berikut (Priyatno, 2013, p. 51):

$$df = n - k - 1$$

keterangan :

n = banyaknya data/kuesioner (sampel)

k = jumlah variabel (bebas dan terikat)

$$\text{maka } df = 32 - 3 - 1 = 28$$

dan t tabel yang didapatkan sebesar 2,048

Tabel 8 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.600	9.618		.686	.498

Pengawasan Pimpinan	.403	.158	.367	2.546	.016
Work From Home	.371	.111	.482	3.347	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data Primer diolah, 2022

e. Uji F (Simultan)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel pengawasan pimpinan (X1) dan variabel *work from home* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Cara melihat tabel f dapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Susetyo, 2012, p. 168):

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

dimana: k = banyaknya variabel (bebas dan terikat)

1 = pembilang

n = banyaknya sampel

Maka dapat diselesaikan dengan

cara:

$$df1 = k - 1$$

$$= 3 - 1$$

$$= 2$$

$$df2 = n - k$$

$$= 32 - 3$$

$$= 29$$

Hasil dari tabel f sebesar 3,33

Tabel 9 Hasil Uji F Variabel X1 dan X2 Terhadap Y
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1593.444	2	796.722	16.852	.000 ^b
	Residual	1371.025	29	47.277		
	Total	2964.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Work From Home, Pengawasan Pimpinan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari tabel 4.12 di atas diperoleh bahwa F hitung untuk X1 dan X2 sebesar 16,852 > F tabel sebesar 3,33 berarti kedua variabel (pengawasan pimpinan (X1) dan *work from home* (X2)) memiliki pengaruh secara simultan atau serentak terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variansi variabel dependent sangat terbatas sedangkan bila R = 1 berarti antara variabel independent dengan variabel dependen mempunyai hubungan kuat.

f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.506	6.876

a. Predictors: (Constant), Work From Home, Pengawasan Pimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 diketahui variabel pengawasan pimpinan (X1) dan variabel *work from home* (X2) memiliki kemampuan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 53,8 %. Sedangkan variabel-variabel lain diluar penulisan ini memiliki kemampuan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 46,2 %.

Sedangkan hasil uji korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,733. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara pengawasan pimpinan dan *work form home* dalam mempengaruhi kinerja pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada Bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil untuk pernyataan bahwa pengawasan pimpinan (X1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta dapat diterima, karena berdasarkan perhitungan uji t, diperoleh t hitung variabel pengawasan pimpinan (X1) sebesar $2,546 > t$ tabel 2,048.
2. Hasil untuk pernyataan bahwa *work from home* (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta dapat diterima, karena berdasarkan perhitungan uji t, diperoleh t hitung variabel *work from home* (X2) sebesar $3,347 > t$ tabel 2,048.
3. Hasil untuk pernyataan bahwa pengawasan pimpinan (X1) dan *work from home* (X2) secara

simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta dapat diterima, karena berdasarkan perhitungan uji F, diperoleh F hitung sebesar $16,852 > F$ tabel sebesar 3,33.

4. Hasil untuk pernyataan variabel pengawasan pimpinan (X1) dan variabel kebijakan *work from home* (X2) memiliki kontribusi (R^2) sedang terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,538 atau 53,8 %, sedangkan variabel-variabel lain di luar penulisan ini memiliki kemampuan memberikan kontribusi (R^2) sedang terhadap variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 0,462 atau 46,2 %. Dengan demikian pernyataan keempat dapat diterima. Sedangkan hasil uji korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,733, berarti menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara pengawasan pimpinan (X1) dan kebijakan *work from home* (X2) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mustajab: Bumi Aksara.
- Herawati, N. L., Suputra, I. D., & Budiasih, I. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana* 5.7, 1953-1980.
- Jufrizan. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis, Vol 18 No 2*, 145-158.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Matondang, D. K. (2021). *Skripsi Pengaruh Work From Home dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Study Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Prisityono, Ikhlah, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Implementasi Work From Home Terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol 8 No 2*, 263-269.
- Simarmata, R. M. (2020). pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, Vol 02 No 01*, 73-82.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.