

SKRIPSI

PENGARUH PERSEPSI *WORK FROM HOME* TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI BIRO UMUM, KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

Disusun oleh :

NAMA : Widiyanti

NPM. : 1733020245



**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
TAHUN 2020**

**PENGARUH PERSEPSI WORK FROM HOME
TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI BIRO UMUM,
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Terapan**

Disusun oleh :

NAMA : WIDIYANTI
NPM. : 1733020245
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SDM APARATUR



POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

TAHUN 2020

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : WIDYANTI
NPM : 1733020245
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PERSEPSI WORK FROM HOME TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI BIRO UMUM, KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 26 Januari 2021

Pembimbing,

Dian Indriyani, S.Pd, MM

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Pengaji Ujian Skripsi Program Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada tanggal 19 Januari 2021.

Ketua merangkap anggota,



(Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA)

Sekretaris merangkap anggota,

A handwritten signature in black ink that reads "Rima Ranintya Yusuf".

(Rima Ranintya Yusuf, S.I.P., MPA.)

Anggota,

A handwritten signature in black ink that reads "Dian Indriyani".

(Dian Indriyani, S.Pd, MM)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widiyanti

NPM : 1733020245

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Pengaruh Persepsi *Work From Home* Terhadap Motivasi Pegawai Biro Umum, Kementerian Perhubungan merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 19 Januari 2021



KATA PENGANTAR

Bismillahirarmanirrahim,

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karuania-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Persepsi *Work From Home* Terhadap Motivasi Pegawai Biro Umum, Kementerian Perhubungan".

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik (S.Tr. AP.) pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, terutama Ibu Dian Indriyani, S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bantuan dan dukungan berupa pemikiran, pengarahan, dan bimbingan dalam penyusunan skripsi. Penulis juga menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., M.A., selaku Ketua Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh dan menyelesaikan studi.

2. Bapak dan Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya kepada penulis.
3. Drs. Eddy Kusponco W., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah memberikan arahan untuk melaksanakan KKP dan penyusunan tugas akhir.
4. Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Politeknik STIA LAN Jakarta atas bantuannya dalam kelancaran administrasi akademik selama studi dan Unit Perpustakaan yang selalu dengan ramah membantu dalam hal peminjaman buku dan literatur lainnya.
5. Kepala Biro Umum beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan studi.
6. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan bantuan, masukan, motivasi dan memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Teristimewa kepada suami dan anak-anakku tercinta, terima kasih atas doa, pengertian, motivasi, dan dukungan secara moril sehingga penulis dapat menyelesaikan jenjang Diploma IV.

Penulis juga menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan ilmu pengetahuan dan pemikiran penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi dan menjadi masukan bagi penulis untuk

melakukan penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 19 Januari 2021

Penulis,

Widiyanti

**POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA**

ABSTRAK

Widiyanti, 1733020245

PENGARUH PERSEPSI WORK FROM HOME TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI BIRO UMUM, KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

Skripsi, 91 halaman, 5 bab, 24 tabel, 1 gambar, 2 grafik

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Persepsi *Work From Home* terhadap Motivasi Pegawai Biro Umum, Kementerian Perhubungan. Variabel yang diteliti adalah variabel persepsi *work from home* sebagai variabel bebas dan motivasi pegawai sebagai variabel terikat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebar kepada 70 responden dalam hal ini pegawai Biro Umum, Kementerian Perhubungan. Penelitian menggunakan aplikasi SPSS untuk pengujian data dengan beberapa pengujian yang sesuai dengan penelitian diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji signifikansi korelasi, analisis regresi linier sederhana dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi *work from home* berpengaruh secara positif terhadap motivasi pegawai Biro Umum. Hal ini terbukti setelah dilakukan pengujian hipotesis, bahwa hasil uji Signifikansi Korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai r hitung 0,562 lebih besar dari nilai r tabel 0,235 maka dikatakan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel persepsi *work from home* dengan variabel motivasi pegawai. Hasil t hitung yaitu 5,602 lebih besar dari t tabel yaitu 1,995 berarti cukup bukti untuk mengatakan bahwa variabel persepsi *work from home* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai Biro Umum. Sedangkan besarnya pengaruh diantara kedua variabel tersebut adalah 0,316 atau 31,6%.

Dengan demikian untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai Biro Umum diperlukan peningkatan persepsi pegawai yang positif terhadap kebijakan *work from home* serta adanya dukungan sarana dan prasarana selama *work from home* atau bekerja dari rumah.

Kata kunci : persepsi, *work from home*, motivasi pegawai

ABSTRACT

Widiyanti, 1733020245

The Effect of work from home perception on the motivation of Public Bureau Employees, Ministry of Transportation

This research aims to review the effect of work from home perception on the motivation of Public Bureau Employees, Ministry of Transportation. The variables studied were the perceptions of work from home as the independent variable and employee motivation as the dependent variable. The research method used is quantitative method with questionnaire data collection technique distributed to 70 respondents in this case employees of the General Bureau, Ministry of Transportation. The study used SPSS application for data testing with several tests that are in accordance with the research including validity test, reliability test, normality test, homogeneity test, correlation significance test, simple linear regression analysis and t test.

The results showed that the perception of work from home has a positive effect on the motivation of General Bureau employees. This is evident after hypothetical testing, that Pearson product moment correlation significance test results showed a calculated r count 0.562 were actually greater than the r table 0.235. We shall say there is a strong and positive relationship between the variable perception of work from home and employee motivation variables. The result of t count is 5,602 which is greater than t table which is 1,995, it means that there is enough evidence to say that the variable perception of work from home has a significant effect on the motivation of General Bureau employees. While the amount of influence between the two variables is 0.316 or 31.6%.

Thus, to further increase the motivation of Public Bureau employees, it is necessary to increase the perception of positive employees towards work from home policies as well as the support of facilities and infrastructure during work from home.

Keywords: perception, work from home, employee motivation

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR GRAFIK	xiv
 BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Pokok Permasalahan	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
 BAB II KERANGKA TEORI	
A. Tinjauan Teori.....	11
1. Psikologi Sosial	12
2. Persepsi <i>Work From Home</i>	12
3. Motivasi	23
4. Hubungan antara Persepsi Work From Home Dengan Motivasi	35
B. Kerangka Berfikir	37

C. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Definisi Operasional Variabel dan Indikator- Indikatornya	39
B. Metode Penelitian	42
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	42
1. Populasi	42
2. Sampel dan Teknik Sampling	43
D. Teknik Pengumpulan Data	46
E. Instrumen Penelitian.....	46
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	53
1. Pengolahan Data.....	53
2. Teknik dan Prosedur Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Data dan Pembahasan	58
1. Analisis Karakteristik Responden	58
2. Deskriptif Variabel	61
3. Uji Prasyarat Analisis.....	72
4. Uji Hipotesis	76
B. Pembahasan Hasil Penelitian	81
C. Keterbatasan Penelitian	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbandingan jumlah pegawai yang sering melaksanakan WFH dan WFO	8
Tabel 2. Sample Fraction.....	45
Tabel 3. Jumlah Sampel yang Diambil tiap Sub Populasi.....	45
Tabel 4. Instrumen Skala Likert	43
Tabel 5. Matriks Pengembangan Instrumen	47
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi <i>Work From Home</i>	49
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai	50
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Pegawai	52
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden...	59
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 12. Analisis Indikator Kognisi	61
Tabel 13. Analisis Indikator Afeksi	64
Tabel 14. Analisis Indikator Konasi.....	66
Tabel 15. Analisis Indikator Kebutuhan Keberadaan	68
Tabel 16. Analisis Indikator Kebutuhan akan Hubungan Relasi	70
Tabel 17. Analisis Indikator Kebutuhan Pertumbuhan	72
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov	74
Tabel 19. Hasil Uji Homogenitas Persepsi WFH.....	75
Tabel 20. Hasil Uji Homogenitas Motivasi Pegawai.....	75
Tabel 21. Hasil Uji Signifikansi Korelasi Pearson Product Moment ...	76
Tabel 22. Hasil uji analisis regresi linear sederhana.....	77
Tabel 23. Hasil uji analisis uji t.....	79
Tabel 24. Hasil koefisien determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka berfikir Pengaruh Persepsi *Work From Home*
terhadap Motivasi Pegawai Biro Umum, Kemenhub 37

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. Perbandingan jumlah pegawai yang sering melaksanakan WFH dan WFO	8
Grafik 2. Diagram Pencar Hubungan Persepsi WFH (X) dengan Motivasi Pegawai (Y).....	78

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Berawal dari merebaknya virus Corona jenis baru yang disebut *Corona Virus Disease 19* (Covid 19) di berbagai belahan dunia termasuk di Indonesia di mana virus ini telah menginfeksi banyak orang di seluruh dunia, membuat Presiden Republik Indonesia Joko Widodo mengimbau seluruh masyarakat Indonesia untuk dapat mengurangi kegiatan tatap muka serta menghindari kerumunan dengan cara sekolah, beribadah dan bekerja dari rumah dalam rangka meminimalkan meluasnya penyebaran virus Corona di Indonesia.

Menindaklanjuti himbauan Presiden Joko Widodo, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi beberapa kali mengeluarkan Surat Edaran terkait Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara, pertama Surat Edaran MENPANRB Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah, kedua Surat Edaran MENPANRB Nomor 45 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah yang Berada di Wilayah dengan Penetapan Pembatasan Sosial Berskala Besar.

Kedua edaran tersebut telah dicabut dengan Surat Edaran MENPANRB Nomor. 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru. Surat edaran ini memuat sistem kerja bagi ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan Kementerian/Lembaga/Daerah untuk beradaptasi dengan tatanan normal baru produktif dan aman. Pegawai ASN wajib masuk kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, namun dengan kondisi pandemi Covid 19, perlu adanya penyesuaian sistem kerja melalui fleksibilitas pengaturan lokasi bekerja meliputi pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (*work from office/WFO*) dan pelaksanaan tugas kedinasan di rumah atau tempat tinggal (*work from home/WFH*).

Menyikapi situasi yang terus berkembang terkait penyebaran Covid-19, Kementerian Perhubungan telah mengeluarkan berbagai kebijakan terkait, diantaranya dengan mengeluarkan pedoman dan ketentuan terkait sistem kerja pegawai dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 dan Surat Edaran Menteri Perhubungan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Kementerian Perhubungan Yang Berada Di Wilayah Dengan Penetapan Pembatasan Sosial Berskala Besar.

Kebijakan penyesuaian sistem kerja dengan WFH secara bergantian di Kantor Pusat Kementerian Perhubungan mulai dilaksanakan sejak tanggal 17 Maret 2020. Salah satu isi ketentuan dalam pedoman tersebut adalah

komposisi pegawai yang hadir pada setiap unit kerja di wilayah aglomerasi Jabodetabek per hari maksimal 50% dan atau sesuai kebutuhan organisasi dan untuk pegawai non struktural yang berusia 50 tahun ke atas serta mempunyai riwayat kesehatan komorbid (penyakit penyerta) melaksanakan tugas kedinasan di rumah atau WFH secara penuh.

Kebijakan WFH bukan berarti libur bekerja melainkan tetap melaksanakan tugas-tugas kedinasan di mana saja dengan menggunakan teknologi dan informasi. Penerapan WFH bagi ASN mengakibatkan adanya perubahan lingkungan kerja, suasana kerja, perilaku bekerja dan proses pekerjaan.

Menurut Rakhmat (1998:51), persepsi adalah “pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan”. Persepsi WFH merupakan pandangan subjektif seseorang terhadap pola kerja WFH. Persepsi yang muncul dari pegawai berasal dari pengamatan yang mereka lakukan saat pelaksanaan WFH. Dari hasil pengamatan tersebut akan menimbulkan sebuah persepsi, di mana persepsi tersebut dapat bersifat positif ataupun negatif tergantung dari pengamatan yang dilakukan pegawai serta mempengaruhi tindakan pegawai yang tampak atau nyata.

Sugihartono, et.al. (2007:8) mengemukakan bahwa persepsi adalah “kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia”. Respon

yang ditimbulkan tergantung bagaimana pegawai menyikapi stimulus yang diterima, apakah pegawai akan menyikapi stimulus tersebut sebagai hal positif sehingga menimbulkan interpretasi yang positif dalam memaknai dan memberikan pengaruh yang positif dalam penyelesaian pekerjaan, atau sebaliknya menyikapi sebagai hal negatif sehingga menimbulkan interpretasi yang negatif dalam memaknai dan memberikan pengaruh yang negatif dalam penyelesaian pekerjaan.

Wahjusumidjo (1992:35) mengemukakan bahwa motivasi adalah

Hasil proses interaksi antara sikap kebutuhan dan persepsi seseorang terhadap lingkungannya yang merupakan daya pendorong dalam melakukan suatu kegiatan, karena motivasi timbul disebabkan oleh faktor intrinsik (dari dalam diri seseorang) dan faktor ekstrinsik (dari luar diri seseorang).

Persepsi memotivasi seseorang untuk bersikap dan bertindak dalam sebagian besar aktivitas hidupnya. Persepsi membentuk pandangan seseorang terhadap orang lain, dunia dan segala isinya di mana pandangan personal ini memotivasi seseorang untuk berpendirian dan bertindak tertentu.

Skema WFH membutuhkan keterampilan manajemen waktu dan kesiapan internal dari diri pegawai maupun kesiapan eksternal seperti kondisi rumah tangga, prasarana yang memadai, dan sebagainya. Pegawai dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan pola kerja baru. Tidak semua pegawai memiliki laptop atau komputer guna mendukung pelaksanaan pekerjaan di rumah. Di samping itu, perbedaan kemampuan pegawai untuk

berkomunikasi melalui sarana teknologi informasi yang berbeda-beda dapat mempengaruhi persepsi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Beberapa peneliti melakukan studi tentang kebijakan WFH. Ashal (2020:225) mengidentifikasi hasil kerja para pegawai selama melaksanakan WFH yaitu hasil kerja pegawai berdasarkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kedisiplinan pegawai, kreativitas pegawai, dan tanggung jawab pegawai. Agustian (2020:7) menyatakan bahwa efektivitas kerja pegawai pada saat WFH dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain kepribadian individu pegawai, kemampuan proaktif, inovatif, independensi dan kreatifitas pegawai, kemampuan manajemen perusahaan dan lingkungan tempat pegawai tersebut melaksanakan WFH.

Persepsi pegawai dalam menanggapi Kebijakan WFH berbeda-beda. Ada pegawai yang mempunyai persepsi positif karena dengan pola kerja WFH pegawai merasa lebih dekat dengan keluarga dan membuat pegawai semakin nyaman dalam bekerja. Di samping itu, pegawai merasa terlindungi karena dapat terhindar dari penularan Virus Covid-19. Namun ada pula yang mempunyai persepsi yang berbeda, kebijakan WFH ditafsirkan oleh sebagian pegawai justru menambah beban kerja karena jadwal kerja tidak menentu, pekerjaan yang lebih banyak, dan kendala internet.

Dalam pelaksanaan kebijakan WFH diharapkan seluruh pegawai dapat mengikuti himbauan pemerintah untuk bekerja dari rumah sesuai dengan penugasan dari pimpinan, menyelesaikan setiap pekerjaan yang

didelegasikan, mengikuti setiap pertemuan yang dilakukan secara *online*. Namun faktanya berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan dengan mengamati perilaku pegawai yang melaksanakan WFH, pegawai yang ditugaskan melaksanakan WFH masih tetap datang ke kantor dengan alasan jaringan internet tidak stabil, sulit mengkoordinasikan pekerjaan, fokus pikiran yang terpecah dengan masalah di rumah, dan tertundanya penyelesaian pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan dari rumah.

Sesuai dengan fokus dan permasalahan penelitian, maka penelitian yang dilakukan berlokasi di Biro Umum Kementerian Perhubungan. Alasan penentuan lokasi penelitian di Biro Umum, Kementerian Perhubungan karena dari hasil pengamatan, Biro Umum diperkirakan dapat mewakili masalah pokok dalam penelitian ini dengan jumlah pegawai yang lebih besar dibandingkan dengan unit kerja eselon II lainnya di Kementerian Perhubungan. Alasan lain yang tidak kalah pentingnya dan pertimbangan yang lebih mendasar dalam pemilihan lokasi penelitian ini adalah pengamatan sementara menunjukkan bahwa di Biro Umum, Kementerian Perhubungan terlihat ada kecenderungan pada penurunan motivasi pegawai untuk bekerja saat melaksanakan kebijakan WFH. Sampai saat ini belum pernah dilakukan pembahasan mengenai pengaruh persepsi WFH terhadap motivasi pegawai.

Biro Umum sebagai salah satu unit Eselon II di lingkungan Kementerian Perhubungan memiliki jumlah pegawai cukup besar yaitu 238 orang (data pegawai bulan Juli 2020) dengan komposisi 161 orang PNS dan 77 orang

honorar, tidak hanya terdiri pegawai di Kantor Pusat Kementerian melainkan juga tersebar di beberapa unit di luar Kantor Pusat seperti: Museum Transportasi TMII-Jakarta, Graha Transportasi Tugu-Bogor, dan Kantor Pusat Arsip – Soreang Bandung. Pegawai yang berusia 50 tahun berjumlah 41 orang dan mempunyai riwayat kesehatan komorbid berjumlah 23 orang. Sehingga total pegawai yang melaksanakan WFH secara penuh berjumlah 64 orang. Pegawai yang tidak termasuk dalam kriteria berusia 50 tahun dan mempunyai riwayat kesehatan komorbid berjumlah 174 orang yang akan melaksanakan kebijakan WFH secara bergantian.

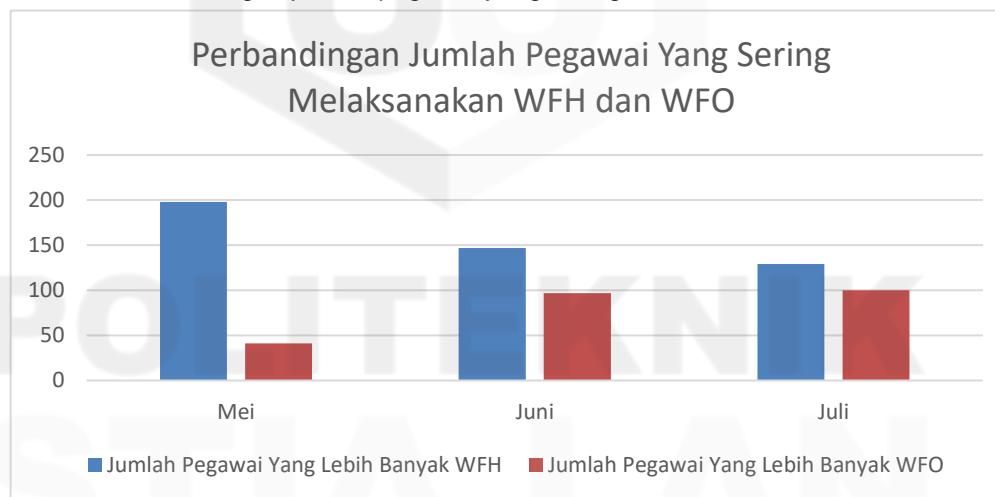
Pengamatan awal yang penulis lakukan didukung dengan data daftar presensi kehadiran pegawai selama melaksanakan kebijakan WFH dan WFO yang diperoleh dari aplikasi Sistem Kehadiran Elektronik dan Monitoring Penugasan Jarak Jauh (SKEMA RAJA). Aplikasi ini merupakan aplikasi terbaru yang diluncurkan oleh Kementerian Perhubungan berbasis *web base* untuk melakukan presensi kehadiran pegawai melalui aplikasi secara *online* sekaligus memonitoring penugasan pegawai secara jarak jauh. Data yang digunakan sebagai bahan penelitian diambil dari periode bulan Mei s.d Juli 2020 sebagai berikut:

Tabel 1. Perbandingan jumlah pegawai yang sering melaksanakan WFH dan WFO

Tahun 2020		
Bulan	Jumlah Pegawai Yang Lebih Banyak WFH	Jumlah Pegawai Yang Lebih Banyak WFO
Mei	198	41
Juni	147	97
Juli	129	100

Sumber: Data dari aplikasi Skema Raja periode Bulan Mei s.d Juli 2020

Grafik 1. Perbandingan jumlah pegawai yang sering melaksanakan WFH dan WFO



Berdasarkan data perbandingan jumlah pegawai yang sering melaksanakan WFH dan WFO dapat dilihat bahwa setiap bulannya pegawai yang melaksanakan WFH semakin menurun, pada bulan Juli hampir 45% pegawai lebih banyak melaksanakan WFO dibandingkan WFH. Harapannya dengan kondisi pandemik saat ini pegawai dapat lebih banyak bekerja dari rumah. Berdasarkan percakapan penulis dengan beberapa pegawai, alasan mereka lebih sering ke kantor walaupun sedang dalam penugasan untuk

melaksanakan WFH karena merasa pekerjaannya tidak bisa diselesaikan dirumah terkendala oleh jaringan internet, kesulitan untuk berkomunikasi, sulit mengkondisikan jam kerja karena harus membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Beberapa pegawai terutama yang telah mendekati usia pensiun yang sebagian besar masa kerjanya belum bersentuhan luas dengan teknologi dan lebih banyak bekerja dengan dokumen mengalami kesulitan beradaptasi secara cepat dengan berbagai teknologi informasi seperti penggunaan *e-mail* kedinasan, pengiriman dokumen melalui aplikasi *WhatsApp*, pertemuan dengan aplikasi *Zoom*, dan lain-lain.

Kesenjangan yang terjadi antara kondisi yang diharapkan dengan fakta di lapangan yang disebabkan oleh perbedaan persepsi pegawai dalam menyikapi kebijakan WFH membuat penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh persepsi *Work Form Home* (WFH) terhadap motivasi pegawai Biro Umum, Kementerian Perhubungan.

B. Pokok Permasalahan

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan pada penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Persepsi *Work Form Home* (WFH) terhadap Motivasi Pegawai Biro Umum, Kementerian Perhubungan”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi *Work From Home* (WFH) terhadap motivasi pegawai Biro Umum, Kementerian Perhubungan.

2. Manfaat Penelitian

a) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk memperkaya wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian dan penulisan ilmiah selanjutnya khususnya berkaitan dengan kebijakan *Work From Home* (WFH).

b) Manfaat terhadap Dunia Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk instansi yang memberlakukan kebijakan *Work From Home* (WFH) dalam penyusunan *policy brief* terkait implementasi kebijakan WFH dengan memperhatikan persepsi pegawainya sehingga menumbuhkan motivasi positif dari pegawai dalam melaksanakan kebijakan *Work From Home* (WFH).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work from home* terhadap motivasi pegawai Biro Umum, Kementerian Perhubungan. Persepsi *Work From Home* (WFH) dalam penelitian ini merupakan variabel independen atau tidak terikat sedangkan motivasi pegawai menjadi variabel dependen atau terikat. Dalam kaitannya dengan hubungan antar variabel, peneliti menggunakan bantuan software *PASW Statistics 18* di mana telah dikumpulkan data sebelumnya untuk kemudian dilakukan pengujian.

Berdasarkan temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil kesimpulan:

1. Secara umum persepsi pegawai terhadap pelaksanaan kebijakan *Work From Home* berada pada kategori baik.
2. Secara umum motivasi pegawai dalam bekerja berada dalam kategori baik.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi *Work From Home* (WFH) dengan motivasi pegawai Biro Umum, Kementerian Perhubungan. Hal ini berarti semakin meningkatnya persepsi positif pegawai terhadap kebijakan *Work From Home* maka akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan persepsi pegawai pada aspek kognisi yaitu dengan adanya pengaturan terkait jam kerja dan jam istirahat selama pelaksanaan WFH, jika pegawai mendapatkan penugasan di luar dari jam kerja yang sudah ditentukan maka dapat dihitung sebagai lembur.
2. Peningkatan aspek afeksi dalam hal kualitas hasil pekerjaan saat WFH yaitu dengan mengadakan evaluasi mingguan terhadap pelaksanaan tugas selama WFH sehingga dapat diketahui pekerjaan-pekerjaan apa saja yang dapat diselesaikan di rumah dan pekerjaan apa saja yang terhambat pengjerjaannya jika dikerjakan dari rumah sekaligus sebagai wadah *sharing* guna mengumpulkan kritik dan saran dari pegawai terkait peningkatan kualitas hasil pekerjaan selama WFH.
3. Peningkatan aspek konasi dalam hal sikap dan perilaku yang harus dijalankan oleh pegawai selama melaksanakan kebijakan WFH yaitu dengan dikeluarkannya kebijakan tentang hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan selama melaksanakan WFH disertai dengan sistem *reward* dan *punishment* yang jelas.
4. Dalam hal peningkatan motivasi pegawai, kiranya pimpinan dapat memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Membangun persepsi positif untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi.
 - b. Bagian Rumah Tangga, Biro Umum diharapkan dapat menyiapkan penambahan fasilitas pendukung seperti laptop walaupun sebagian besar responden memiliki laptop pribadi yang dapat digunakan. Dengan adanya dukungan penyediaan laptop dari kantor pegawai lebih termotivasi dalam bekerja karena merasa pimpinan memberikan perhatian khusus kepada pegawai untuk mendukung pelaksanaan tugas selama WFH.
 - c. Bagian Perencanaan dan Keuangan diharapkan dapat menyiapkan anggaran terkait biaya paket data dan komunikasi untuk diberikan kepada pegawai yang dalam pelaksanaan tugasnya sebagian besar membutuhkan komunikasi secara daring (*online*).
 - d. Bagian Kepegawaian perlu mengadakan pelatihan penggunaan sarana teknologi informasi yang digunakan sebagai alat komunikasi dengan atasan maupun sesama rekan kerja selama melaksanakan WFH.
5. Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi motivasi bekerja selama pelaksanaan *Work From Home* dan sampel penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Djody Permana Putra. (2020). PENGARUH KERJA DARI RUMAH TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (The Effect Of Work From Home On Employee Work Effectiveness). Diperoleh dari https://www.academia.edu/43596006/PENGARUH_KERJA_DARI_RUMAH_TERHADAP_EFEKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN.Duta
- Ashal, Rezeky Ana (2020), *PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS TPI MEDAN (Effect of Work from Home on State Civil Apparatus Performance at Special Class I Immigration Office TPI Medan)*. JURNAL ILMIAH KEBIJAKAN HUKUM (Jurnal Nasional Akreditasi SINTA 2 Surat Keputusan Kemenristekdikti: No: 34/E/KPT/2018). 4(2). 223-242. p-ISSN : 1978-2292 (print). e-ISSN : 2579-7425 (online).
- Crosbie, Tracey and Moore, Jeanne. (2004). *Work-life balance and working from home*. Social Policy & Society, 3(3), 223–233.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya.
- Hamka (2002). *Psikologi Penelitian*. Jakarta : Rineko Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Cetakan Keenam*, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Hermawan, Agus M.A, et.al. (2020), Psikologi Sosial, TRUSSMEDIA GRAFIKA, Yogyakarta.
- Indriyani, Dian. (2011). *Hubungan Persepsi mengenai Pemanasan Global dengan Perilaku Mitigasi Berkendara Mahasiswa FMIPA UNJ*. Biosfer: Jurnal Pendidikan Biologi. 10-14. Universitas Negeri Jakarta ISSN : 0853-2451.
- Indriyani, Dian. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT ABC Tebet Jakarta Selatan*. Jurnal Sumber Daya Aparatur. Vol.2. No. 1. Politeknik STIA LAN Jakarta.
- Indriyani, Dian. (2020). *The Influence of Empowerment and Compensation towards The Work Productivity of Nurse and Midwife in The Faisal Islamic Hospital of Makassar*. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Jilid.24. 5616-5623. Hampstead Psychological Associates ISSN:1475-7192.
- Irawan, Prasetya. (2007). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial, Fisip*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Irawati, Erna. (2019). MENYONGSONG FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT BAGI ASN (*WELCOMING FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT FOR CIVIL SERVANT*). Jurnal Analis Kebijakan Vol.3 No. 1 Tahun 2019.

- Mar'at, 1991. *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mustajab, Duta. et.al. (2020). *Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity*. The International Journal of Applied Business. 4(1). 13-21.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Prasetyo, Bambang. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Husada.
- Rakhmat , Jalaludin. (1998). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Ridwan. (2006). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat
- Singarimbun, M dan Efendi. (1995), *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- Sobur, Alex. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugihartono, et.al. (2007). *Teori tentang Pengertian Persepsi*. Jakarta : Yayasan Kanisius.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta

- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Supranto, J. (2004), *Analisis Multivariat: Arti dan Interpretasi*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Suryanto, et.al. (2012), Pengantar Psikologi Sosial, Pusat Penerbitan dan Pencetakan Unair (AUP), Surabaya.
- Surat Edaran MENPANRB Nomor. 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Tatatan Normal Baru
- Surat Edaran Menteri Perhubungan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara Pada Kementerian Perhubungan Yang Berada Di Wilayah Dengan Penetapan Pembatasan Sosial Berskala Besar
- Terry, George (1996). *Prinsip – Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Walgito, Bimo. (2003). *Pengantar Psikologi Umum*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Wahjousumidjo (1992). *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Widiyanto, Joko. (2010). *SPSS For Windows*. Surakarta : Laboratorium FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ye, L. R. (2012). *Telecommuting: Implementation for Success*. International Journal of Business and Social Science. 3(15). 20-29.