



PENGARUH WORK FROM HOME DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANWIL DJKN DKI JAKARTA

Wahyuning Darwati

niningsoedharno@gmail.com

(Diajukan: Oktober; Direview: Oktober; Diterbitkan: Oktober)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Work from home dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Work from home Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.634 > 1.999$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9.104 > 1.999$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Work from home dan Motivasi kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta dengan nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ yaitu $98.849 > 3.15$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

Kata kunci: Work From Home, Motivasi Kerja, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Trimester pertama tahun dua ribu dua puluh adalah awal segala perubahan yang harus dijalani oleh seluruh umat manusia di dunia sebagai akibat munculnya suatu virus baru, yaitu virus Covid-19 yang penularannya luar biasa cepat dan efek yang ditimbulkan bila terjangkit juga dapat menyebabkan kematian. Selama masa pandemi tersebut aktifitas manusia sangat dibatasi, Pemerintah Indonesia pun sangat ketat dalam mengatur aktifitas penduduknya ketika bersekolah, bekerja, di tempat umum, maupun saat melakukan perjalanan.

Kanwil DJKN DKI Jakarta sebagaimana unit-unit kerja Kementerian Keuangan lainnya sesuai arahan Menteri Keuangan dalam Surat Edaran menerapkan pola kerja bekerja dari rumah (tidak perlu hadir fisik ke kantor) atau lebih dikenal sebagai WFH (*Work From Home*) yang merupakan salah satu upaya untuk menurunkan laju penyebaran virus Covid-19 di kantor-kantor Kementerian Keuangan. Pegawai diminta bekerja secara online, penyelesaian naskah dinas menggunakan aplikasi persuratan resmi Kementerian Keuangan, koordinasi dilakukan menggunakan alat komunikasi HP melalui aplikasi WhatsApp, rapat juga dilakukan secara daring/online, dengan memakai Aplikasi *Zoom Cloud Meeting*.

Pusintek (Pusat Sistem Informasi Teknologi Keuangan) berdaya upaya selalu meng-update aplikasi persuratan dengan terobosan-terobosan baru dalam rangka memperlancar kerja pegawai walaupun bekerja dari rumah. Semula presensi pegawai menggunakan finger print, sejak pandemi beralih presensi online via Aplikasi Persuratan. Editing surat maupun pengiriman surat internal Kementerian Keuangan melalui aplikasi persuratan tersebut sangat efektif, karena lebih cepat sampai pada tujuan surat dibandingkan pengiriman surat via Pos ataupun email, karena penandatanganan surat pun dilakukan menggunakan Digital Signature (DS) langsung dibubuhkan pada saat menetapkan konsep surat di aplikasi, pelacakan surat juga lebih mudah apabila sewaktu-waktu diperlukan mencari konseptor ataupun catatan riwayat disposisi surat,

Target kinerja yang luar biasa berat yang harus dicapai oleh setiap individu pegawai Kementerian Keuangan tetap bisa dicapai walaupun pegawai bekerja dari rumah secara online.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja pegawai selama WFH dirasa kurang optimal
2. Motivasi pegawai selama WFH cenderung rendah
3. WFH menyebabkan integritas pegawai menjadi turun karena minim monitoring dari atasan
4. Target kinerja tahunan yang sangat besar (untuk wilayah kerja DKI Jakarta) menjadi sulit dicapai
5. Beberapa pegawai merasa selama WFH sulit mencapai keseimbangan hidup (*Work Life Balance*) karena terus-menerus bekerja/membuka laptop akibat tekanan pekerjaan
6. Beberapa pegawai merasa bosan WFH karena terus menerus bekerja dari rumah dengan fasilitas wifi-komputer/laptop dll milik pribadi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat Pengaruh *Work from home* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat Pengaruh *Work from home* dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil dan sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dipakai atau dituju dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Pengaruh *Work from home* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta.
2. Mengetahui Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta.
3. Mengetahui Pengaruh *Work from home* Dan Motivasi kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo & Phil (2007) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Casio, 2000).

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ramdhan (2022) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

2. *Work From Home*

Menurut Tuomi et al., (1997) *Work From Home* adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja.

Menurut Ali (2021), bahwa bekerja jarak jauh dimaksudkan sebagai

cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi.

Secara umum, *Work From Home* adalah sebuah konsep kerja di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. *Work From Home* atau yang biasa disebut WFH ini juga sering digunakan jika pekerja melakukan pekerjaan jarak jauh dan komunikasi digital pada hari atau periode tertentu dan dengan alasan tertentu.

3. Motivasi Kerja

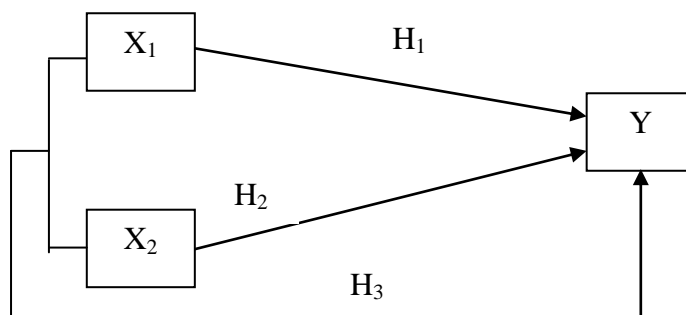
Menurut Rasmitadila et al., (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Fenetruma (2021) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Sedangkan menurut Richard M. Stears (Sedarmayanti, 2019) motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

B. Kerangka Pemikiran

Untuk menganalisis hal tersebut dengan berdasarkan pada penelitianpenelitian sebelumnya serta latar belakang fenomena yang menggabungkan dengan rumusan masalah serta rujukkan pada tinjauan pustaka, maka dapat digambarkan kerangka acuan konseptual berdasarkan pada beberapa penelitian-penelitian sebelumnya sehingga dapat digabungkan menjadi satu pemikiran yang terintegrasi. Pemikiran yang terintegrasi tersebut merupakan kerangka pikir penelitian yang dijadikan model hipotesis sehingga dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini, model penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :



III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Objek dan focus dalam penelitian adalah Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) di DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan terhitung bulan November 2022 sampai dengan Februari 2023. Adapun yang akan dibahas dalam penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai *Work from home* Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) di DKI Jakarta.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) di DKI Jakarta yang berjumlah 65 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Ramdhan, 2022). Karena jumlah unit populasi 65 orang (kurang dari 100), maka penulis memilih untuk mengambil seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini atau disebut juga dengan sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden.

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian statistik deskriptif kuantitatif. Penelitian ini ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia. Penelitian Deskriptif Kuantitatif menggambarkan kajiannya dengan menggunakan ukuran jumlah atau frekuensi (Sedarmayanti, 2019).

Penelitian ini terdiri dari banyak bentuk, baik survey, eksperimen, korelasi, dan regresi. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik, penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variable *work from home* (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diteliti. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui pengaruh yang signifikan antara variable yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	14.669	4.148		3.536	.001
WFH	.646	.097	.641	6.634	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 14.669 + 0.646 X_1$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 14.669 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y}= 14.669$.
- Nilai koefisien regresi variabel *Work From Home* terhadap Kinerja adalah sebesar 0.646. Hal ini berarti jika *Work from home* naik 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.646.

2. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 2

Model	R
1	.641 ^a

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.641. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara *Work from home* dengan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.402	2.362

a. Predictors: (Constant), WFH

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.411. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 41,1% *Work from home* memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 58.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji t

Tabel 4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.669	4.148		3.536	.001
WFH	.646	.097	.641	6.634	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, nilai t_{hitung} sebesar 6.634, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=65$ adalah sebesar 1.999. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.634 > 1.999$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif

dan signifikan *Work from home* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.570	3.475		3.042	.003
MOTIVASI	.758	.083	.754	9.104	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 10.570 + 0.758 X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 10.570 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y} = 10.570$.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0.758. Hal ini berarti jika Motivasi Kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.758.

2. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6

Model	R
1	.754 ^a

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.754. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.561	2.023

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.568. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 56,8% Motivasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 43.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji t

Tabel 7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.570	3.475		3.042	.003
MOTIVASI	.758	.083	.754	9.104	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, nilai t_{hitung} sebesar 9.104, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 65$ adalah sebesar 1.999. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9.104 > 1.999$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta.

C. Pengaruh *Work from home* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.593	3.676		1.249	.216
WFH	.317	.094	.314	3.372	.001
MOTIVASI	.579	.094	.575	6.166	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4.593 + 0.317 X_1 + 0.579 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 4.593 merupakan nilai konstanta (a)
- Nilai koefisien regresi variabel *Work from home* terhadap Kinerja adalah sebesar 0.317. Hal ini berarti jika variabel *Work from home* naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja sebesar 0.317, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0.579. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja sebesar 0.579, dengan asumsi variabel *Work from home* dianggap konstan.

2. Uji Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Dengan Y

Tabel 9

Model	R
1	.797 ^a

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.797. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara *Work from home* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.623	1.875

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, WFH

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.635. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 63,5% *Work from home* dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	379.146	2	189.573	53.948	.000 ^b
Residual	217.869	62	3.514		
Total	597.015	64			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, WFH

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara *Work from home* dan Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan karena nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $53.948 > 3.15$, artinya atara *work from home* dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *WFH* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.634 > 1.999$

- dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9.104 > 1.999$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *Work from home* dan Motivasi kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN) DKI Jakarta dengan nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ yaitu $98.849 > 3.15$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N. (2021). Dampak Positif Dan Negative Covid-19 Terhadap Ibu Rumah Tangga Work From Home. *AL-WARDAH: Jurnal Kajian Perempuan, Gender Dan Agama*, 15(1), 61–73.
- Casio, W. F. (2000). Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations Boston. MA: Kent.
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1019–1033.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Corporate human resource management. In Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Ramadhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Rasmitadila, R., Aliyyah, R. R., Rachmadtullah, R., Samsudin, A., Syaodih, E., Nurtanto, M., & Tambunan, A. R. S. (2020). The perceptions of primary school teachers of online learning during the COVID-19 pandemic period. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(2), 90–109.
- Sedarmayanti, H. J. (2019). *Manajemen Strategi*. Reflika Aditama.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. In Penerbit CV. Alfabeta: Bandung (Vol. 225).
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Seitsamo, J., Huuhtanen, P., Martikainen, R., Nygård, C.-H., & Klockars, M. (1997). Summary of the Finnish research project (1981—1992) to promote the health and work ability of aging workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 66–71.
- Wibowo, W., & Phil, M. (2007). Manajemen kinerja. In Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.