

PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA DAN WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

Rosalina Ayu Purnasiwi¹, Iskandar Ali Alam²

Universitas Bandar Lampung

E-mail: rosalina.18011121@student.ubl.ac.id¹, iskandar.aa@ubl.ac.id²

Abstract

This study intends to find out how the effect of work effectiveness and work from home on employee performance during the COVID-19 pandemic at PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. This study uses quantitative and qualitative methods, where the sample is 38 respondents from the KSA (Finance, HR, Administration) field. By using multiple linear regression analysis, t test and f test. The results of the study obtained multiple linear regression equation $Y=16.232+0.271X_1+0.377X_2$. The results of the study are that there is a partial influence between work effectiveness on employee performance of $t_{count} 2.163 > t_{table} 1.687$ then the effect of WFH on employee performance is $t_{count} 2.330 > t_{table} 1.687$ and the simultaneous effect of work effectiveness & WFH variables on employee performance is $F_{count} 7.559 > F_{table} 3,27$. So the results of the three variables are mutually influential, meaning that both work effectiveness and WFH both play an important role in improving employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.

Keywords: Effectiveness, WFH, Performance

Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk mendapati bagaimana pengaruh efektivitas kerja dan work from home terhadap kinerja pegawai selama masa pandemic covid 19 di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif, yaitu dimana sampel berjumlah 38 responden dari Bidang KSA (Keuangan, SDM, Administrasi). Dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil pengkajian diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y=16.232+0,271X_1+0,377X_2$. Hasil penelitian yaitu adanya pengaruh secara parsial antara efektivitas kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar $t_{hitung} 2.163 > t_{tabel} 1.687$ lalu pengaruh antara WFH terhadap kinerja pegawai sebesar $t_{hitung} 2.330 > t_{tabel} 1.687$ dan pengaruh secara simultan variabel Efektivitas kerja & WFH terhadap Kinerja Pegawai adalah $F_{hitung} 7.559 > F_{tabel} 3,27$. Maka Hasil dari ketiga variabel tersebut saling berpengaruh, artinya baik Efektivitas kerja maupun WFH sama-sama memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.

Kata Kunci: Efektivitas, WFH, Kinerja

PENDAHULUAN

Tahun 2020 Indonesia digemparkan dengan adanya pandemi covid-19. Pemerintah Indonesia mengeluarkan peraturan untuk kantor-kantor pemerintah dan swasta melaksanakan bekerja dari rumah. Bekerja dari rumah ini masih belum dapat dijadikan budaya dalam organisasi. Banyak sekali perusahaan yang menerapkan sistem kerja dari rumah (WFH) salah satunya yaitu PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang, dalam penerapan sistem kerja dari rumah ini banyak terjadi pro dan kontra yang terjadi antar karyawan. Selama kegiatan WFH berlangsung pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana terdapat beberapa faktor penghambat. antara lain terbatasnya akses internet, manajemen tidak bisa mengawasi pegawai secara langsung dan lain sebagainya. PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang memberlakukan sistem Work From Home sebesar 75% dan Work From Office nya sebesar 25%. Berikut adalah jadwal WFH.

Tabel 1. Daftar WFH Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	K3	2
2	KSA	38
3	Pelayanan Pelanggan	20
4	Jaringan	25
5	Pengadaan	18
6	Transaksi Energi	20
7	Konstruksi	36
Total		159

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang, 2021

Selama kegiatan WFH berlangsung pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana terdapat beberapa faktor penghambat antara lain terbatasnya akses internet, manajemen tidak bisa mengawasi pegawai secara langsung dan lain sebagainya. Selain itu kinerja karyawan pun ikut mengalami penurunan yaitu karyawan jadi lebih bermalas-malasan dikarenakan bekerja dari rumah, tidak adanya pengawasan langsung oleh atasan, tidak efektifnya dalam bekerja dan lain sebagainya. Berikut adalah tabel nilai kinerja pegawai tahun 2019-2021.

Tabel 2. Nilai Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang 2019-2021

Tahun	Kinerja	
	Nilai Kinerja	Kategori Penilaian
2019	94,14	Sangat Baik
2020	73,24	Cukup
2021	69,94	Cukup
Rata-Rata	79,10	Baik

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang

Sesuai dengan Tabel diatas dapat dilihat bahwasannya kinerja pegawai pada tahun 2021 termasuk kedalam kriteria cukup, kinerja yang termasuk dalam kriteria sangat baik berada pada tahun 2019. Itu artinya kinerja pegawai mengalami penurunan sehingga belum optimalnya hasil kerja yang dicapai. Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang dinilai sesuai kriteria. Adapun kriteria yang digunakan terbagai atas 4 kriteria yaitu:

1. Kurang, dengan skala lebih kecil kurang dari 60.
2. Cukup, dengan skala nilai antara 60-75
3. Baik, dengan skala nilai anantara 76-85
4. Sangat baik, dengan skala nilai anantara 86-95.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan secara benar menurut SOP (*Standar Operating Procedur*) yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Riadi (2020), Efektivitas kerja merupakan sebuah ukuran kemampuan dalam melakukan tugas, fungsi,

misi atau program dari suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang telah ditetapkan. Tingkat tercapainya suatu output tujuan perusahaan juga menunjukkan tingkat efektivitas kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja yaitu adalah motivasi, produktivitas, evaluasi dan lain sebagainya.

Work From Home (WFH)

Menurut Nasution (2020), WFH merupakan suatu konsep kerja yang mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dari rumah sehingga dapat memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan dan juga lebih membantu karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerjanya sekaligus menyelesaikan pekerjaannya sebagai karyawan perusahaan.

Dalam pelaksanaan WFH banyak kekurangan dan juga kelebihan. adapun kelebihan kerja dari rumah yaitu menjadi *Work life balance* dimana pekerja bisa lebih dekat dengan keluarga, lebih fleksibel jam kerja dan lain sebagainya. Adapun kekurangan kerja dari rumah yaitu biaya operasional meningkat, tidak adanya pengawasan langsung.

Kinerja Pegawai

Menurut Ali Alam (2019) kinerja karyawan itu sendiri diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Sedangkan menurut Habbiburahman & Suwantara (2014), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Kami melakukan penelitian secara kuantitatif dan kualitatif, dengan menggunakan sampel dan populasi berjumlah 38 pegawai dari bidang KSA (keuangan, SDM, Administrasi).

Tabel 3. Total Pegawai Bidang KSA PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang:

No	Bidang KSA	Populasi
1	Keuangan	10
2	SDM	15
3	Administrasi	13
Total		38

Sumber data diolah PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang, 2021

Teknik yang digunakan yaitu Uji validitas, Uji Realibiitas dan Regresi Linear Berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E_t$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = konstanta / intercept

X_1 = Efektivitas

X_2 = WFH

β_1 = koefisien regresi variabel X_1

β_2 = koefisien regresi variabel X_2

E_t = *standard error*

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y), maka digunakan rumus koefisien penentu (KP) atau koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP= nilai koefisien determinan.

r = nilai koefisien korelasi.

(Riduwan, 2014)

Lalu untuk uji secara parsial Uji T dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2014)

Uji F:

$$F = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_h : pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda

R: koefisien korelasi ganda

K: jumlah variabel independen

N: jumlah anggota sample

Nilai korelasi masing-masing variabel dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui pengaruh antara variabel sebagai berikut:

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0,00- 0,199	Sangat Lemah
0,20- 0,399	Lemah
0,40- 0,599	Sedang
0,60- 0,799	Erat
0,80- 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Sebuah instrumen atau kuisioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada instrumen atau kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, Ghazali (2017). Pengambilan kesimpulannya jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka butir tersebut dinyatakan *valid*. Berdasarkan t_{tabel} diperoleh nilai r sebesar **0,329**.

Tabel 5. Validitas Instrumen Penelitian Variabel Efektivitas Kerja (X_1)

No	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
1	0,659	0,329	rhitung > rtabel	Valid
2	0,605	0,329	rhitung > rtabel	Valid
3	0,590	0,329	rhitung > rtabel	Valid
4	0,624	0,329	rhitung > rtabel	Valid
5	0,636	0,329	rhitung > rtabel	Valid
6	0,680	0,329	rhitung > rtabel	Valid
7	0,688	0,329	rhitung > rtabel	Valid
8	0,729	0,329	rhitung > rtabel	Valid
9	0,710	0,329	rhitung > rtabel	Valid
10	0,474	0,329	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil uji validitas untuk seluruh pernyataan efektivitas kerja valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 6. Validitas Instrumen Penelitian Variabel WFH (X_2)

No	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
1	0,464	0,329	rhitung > rtabel	Valid
2	0,365	0,329	rhitung > rtabel	Valid
3	0,526	0,329	rhitung > rtabel	Valid
4	0,580	0,329	rhitung > rtabel	Valid
5	0,648	0,329	rhitung > rtabel	Valid
6	0,634	0,329	rhitung > rtabel	Valid
7	0,527	0,329	rhitung > rtabel	Valid
8	0,483	0,329	rhitung > rtabel	Valid
9	0,396	0,329	rhitung > rtabel	Valid
10	0,538	0,329	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil uji validitas untuk seluruh pernyataan WFH valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 7. Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja (Y)

No	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
1	0,407	0,329	rhitung > rtabel	Valid

2	0,632	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,597	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,654	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,406	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,656	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,711	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,760	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,721	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,704	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil uji validitas untuk seluruh pernyataan Kinerja valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Realibilitas

Ketika nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel. Berikut adalah uji teknik *Alpha Cronbach*

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Kesimpulan
X1	0,829	Reliabel
X2	0,665	Reliabel
Y	0,821	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil dari Uji reliabilitas terhadap Efektivitas Kerja dihasilkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,829 untuk Efektivitas Kerja, Work From Home sebesar 0,665, dan Kinerja Pegawai mempunyai nilai 0,821, berarti ketiga variabel termasuk reliabel karena sudah diatas 0.60 menurut Dwi Priyatno (2014)

Analisis Data

Analisis data kualitatif berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan. Data yang berhasil dikumpulkan tersebut selanjutnya akan digolongkan dan disajikan dalam bentuk tabel beserta penguraian data penyelesaiannya Sutrisno Hadi (2013). Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

$$I = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Dengan 5 Kategori:

1. Sangat Baik (SB)
2. Baik (B)
3. Cukup Baik (CB)

4. Tidak Baik (TB)
5. Sangat Tidak Baik (STB)

Tabel. 8 Distribusi Data Efektivitas Kerja (X1)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	42- 50	6	16%
2	Baik	34- 41	27	71%
3	Cukup Baik	26- 33	5	13%
4	Tidak Baik	18 -25	0	0%
5	Sangat Tidak Baik	10-17	0	0%
Jumlah			38	100%

Sumber: Data Diolah, 2022

Sesuai tabel diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 9. Hasil Penelitian Berdasarkan Variabel Efektivitas Kerja

No	Pertanyaan	Skor Max	Total Score	%
1.	Apakah sudah dapat memenuhi beban kerja yang ditetapkan pimpinan perusahaan	190	147	77%
2.	Apakah sudah mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan perusahaan	190	143	75%
3.	Apakah sudah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	190	144	76%
4.	Apakah dapat meminimalis tingkat kesalahan dalam mengerjakan <i>job desk</i>	190	141	74%
5.	Apakah sudah mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	190	142	75%
6.	Apakah sudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	190	137	72%
7.	Apakah pelatihan dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas pegawai itu penting.	190	148	78%

8.	Apakah perusahaan memberikan <i>reward</i> kepada pegawai ketika mencapai target.	190	152	80%
9.	Apakah dalam pelaksanaan program <i>work from home</i> bisa tercapainya ketepatan sasaran kinerja pegawai	190	158	83%
10.	Apakah kinerja pegawai sudah mencapai target	190	142	75%
Rata- Rata		190	145	77%

Sumber data diolah 2022

Keterangan:

20 – 35% : Sangat Tidak Setuju (STS)

36 – 51% : Tidak Setuju (TS)

52 – 67% : Kurang Setuju (KS)

68 - 83% : Setuju (S)

84 - 100%: Sangat Setuju (SS)

Berdasarkan Tabel diatas dijelaskan bahwa jawaban responden atau seluruh pertanyaan mengenai Efektivitas Kerja sebesar 145 atau setara dengan 77% dengan kriteria Setuju

Tabel 10. Distribusi data WFH (X2)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	42- 50	7	18%
2	Baik	34- 41	27	71%
3	Cukup Baik	26- 33	4	11%
4	Tidak Baik	18 -25	0	0%
5	Sangat Tidak Baik	10-17	0	0%
Jumlah			38	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang termasuk dalam kategori Baik.

Tabel. 11 Hasil Penelitian Berdasarkan Variabel WFH

No	Pertanyaan	Skor Max	Total Score	%
1.	Apakah lingkungan berpengaruh selama kegiatan WFH	190	147	77%

2.	Apakah ketika WFH berlangsung berpengaruh terhadap lingkungan rumah	190	148	78%
3.	Apakah rutinitas waktu menjadi terganggu saat WFH	190	148	78%
4.	Apakah WFH berpengaruh kepada ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas	190	155	82%
5.	Apakah selama WFH berpengaruh kepada ketepatan waktu bekerja	190	159	84%
6.	Apakah wfh berpengaruh terhadap <i>Work life balance</i>	190	142	75%
7.	Apakah adanya evaluasi kerja saat WFH	190	145	76%
8.	Apakah ada faktor lain yang mempengaruhi bekerja disaat WFH berlangsung?	190	137	72%
9.	Apakah saat WFH berlangsung ada rasa kecemasan terpapar covid19	190	152	80%
10.	Efektifkah ketika WFH ini berlangsung	190	150	79%
Rata – Rata		190	148	78%

Keterangan:

20 – 35% : Sangat Tidak Setuju (STS)

36 – 51% : Tidak Setuju (TS)

52 – 67% : Kurang Setuju (KS)

68 - 83% : Setuju (S)

84 - 100% : Sangat Setuju (SS)

Sesuai tabel diatas dijelaskan bahwa jawaban responden atau seluruh pertanyaan mengenai WFH sebesar 148 atau setara dengan 78% dengan kriteria Setuju.

Tabel 12. Distribusi data Kinerja (Y)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	42-50	17	45%
2	Baik	34-41	19	50%
3	Cukup Baik	26-33	2	5%
4	Tidak Baik	18-25	0	0%
5	Sangat Tidak Baik	10-17	0	0%
Jumlah			38	100%

Sumber data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui kinerja pegawai termasuk kedalam kategori baik.

Tabel. 13 Hasil Penelitian Berdasarkan Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Skor Max	Total Skor	%
1.	Apakah dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	190	148	78%
2.	Apakah sudah bekerja dengan cermat dan teliti agar hasil kerja yang didapatkan maksimal.	190	155	82%
3.	Apakah selalu mengevaluasi hasil kinerja yang telah diselesaikan.	190	151	79%
4.	Apakah pekerjaan yang diselesaikan memiliki kualitas yang baik.	190	148	78%
5.	Apakah sudah memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan/masyarakat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	190	151	79%
6.	Apakah sudah menyelesaikan pekerjaan lebih cepat/sesuai target	190	161	85%
7.	Apakah setuju jika menerima saran atau kritik dari pegawai lain atau masyarakat atas hasil kerja yang diperoleh	190	159	84%
8.	Apakah sudah bertanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan.	190	168	88%
9.	Apakah sudah berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	190	162	85%
10.	Apakah selalu menggunakan anggaran kantor sesuai dengan peruntukannya.	190	166	87%
Rata – Rata		190	157	83%

Sumber data diolah 2022

Keterangan:

20 – 35% : Sangat Tidak Setuju (STS)

36 – 51% : Tidak Setuju (TS)

52 – 67% : Kurang Setuju (KS)

68 - 83% : Setuju (S)

84 - 100% : Sangat Setuju (SS)

Sesuai tabel diatas dijelaskan bahwa jawaban responden atau seluruh pertanyaan mengenai Kinerja Pegawai sebesar 83% dengan kriteria Setuju.

Analisis Kuantitatif

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardi zed Coefficien ts	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Const ant)	16.232	6.551		2.478	.018
1 (X1)	.271	.125	.324	2.163	.037
(X2)	.377	.162	.349	2.330	.026

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 16.232 + 0,271X_1 + 0,377X_2$$

Variabel Efektivitas 2.163 > T tabel (1.687)

Variabel WFH 2.330 > T tabel (1.687)

Maka Hipotesis 1 dan 2 **dapat diterima.**

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressio n	142.930	2	71.465	7.559	.002 ^a
Residual	330.886	35	9.454		
Total	473.816	37			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y) b.Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja, WFH Sumber: data diolah SPSS 20 (2022).

F-hitung: 7.559 dengan dk (n-k-1 = 35, pada α 0,05) sebesar 3,27 Berarti F Hitung 7.559 > F Tabel. 3,27. Dengan demikian Hipotesis yang ke 3 yang berbunyi Efektivitas kerja dan Work From Home secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai selama masa pandemi COVID-19 dapat **diterima.**

Tabel. 14 Hasil Determinasi X1,X2,dan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.302	.262	3.075	1.802

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: kinerja(Y)

c. Sumber: data diolah SPSS 20 (2022).

Berdasarkan Tabel tersebut diperoleh hasil Efektivitas kerja dan Work From Home secara simultan adalah sebesar R=0,549. Sedangkan besarnya Efektivitas kerja dan Work From Home terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar R Square = 0,302, artinya Kinerja Pegawai dipengaruhi variabel Efektivitas kerja dan Work From Home secara simultan adalah sebesar 30,20% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 69,80%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah di sampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh Efektivitas Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang sebesar 2.163 yang nilainya lebih besar dari t tabel (1.687).
2. Terdapat pengaruh WFH (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang sebesar 2.330 yang nilainya lebih besar dari t tabel (1.687).
3. Terdapat pengaruh Efektivitas Kerja (X1) dan WFH (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang sebesar 7.559 yang nilainya lebih besar dari f tabel 3,27.

Saran

1. Pimpinan PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang dapat lebih memperhatikan kinerja pegawai yang sedang berjalan saat ini apakah mendukung atau sebaliknya. salah satunya dengan cara memberikan CMC (*Coaching, Mentoring* dan *Counseling*) terhadap pegawainya saat wfh agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di Perusahaan tersebut.
2. Pimpinan perusahaan disarankan untuk dapat meninjau kembali para pegawai, sehingga dalam melaksanakan tugasnya pegawai bisa lebih meningkatkan efektivitasnya dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Alam, Iskandar, and Tata Putri. 2019. "Pengaruh Disiplin Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Kalianda." *Manajemen Bisnis*: 90–98.
- Dwi Priyatno, 2014. SPSS Pengolah Data Terpraktis. Yogyakarta : Andi
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus . 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.
- Kasmir. 2019. "Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja." 6(1): 23–28.
- Nasution, Irmayani. 2020. "Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting* 1(1): 9–14.
- Nirawati, L., Samsudin, A., Santoso, D. R., Adjie, M. Z., Naenara, S. A., Netanya, S. A., & Trisnawati, E. (2022). Analisis Rasio Keuangan dalam Mengukur Kinerja Keuangan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 153-166.
- Riadi. 2020. "The Effect Of Work From Home On Employee Work Effectiveness." *Administrasi Bisnis*.
- Riduwan. 2014 "Peran Media Sosial Twitter Terhadap Brand Awareness Pada Perusahaan Penerbangan Indonesia". *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik* : 227-232.
- Sugiyono. 2014. "Pengaruh Tingkat Kepercayaan, Kualitas Pelayanan, Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan JNE Surabaya" *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5(5) :1-17.
- Sugiyono. 2015. "Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas, Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan" *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10 (2)
- Yusnita, R. ., & Aslami, N. . (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i2.157>