

PENGARUH WFH, KOMUNIKASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PNS (Studi Kasus Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo)

Fithrotun Walidatun Sholihah¹, Naning Kristiyana², Dwi Warni Wahyuningsih³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: walidatunfithrotun@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the partial effect of WFH on employee performance, partial effect on employee performance, partial effect of organizational culture on employee performance, and the simultaneous effect of WFH, work communication and organizational culture on employee performance. The method used in this research is descriptive quantitative. The research population was all civil servants in the General Section of the Graha Krida Praja Office, Ponorogo Regency with a sample of 48 employees taken with the saturated sample technique. The analysis tool uses multiple linear regression analysis. The results showed that : 1) WFH had a significant positive effect on employee performance, which was shown positively with a t-count value of $3.507 > t_{table} 2.0153$ and a significant value of $0.001 < 0.05$. 2) Work Communication has a significant positive effect on Employee Work Performance which is shown positively by the t-test value obtained by the t-count value of $7.817 > t_{table} 2.0153$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. 3) Organizational Culture has a significant positive effect on Employee Work Performance which is shown to be positive with a t value of $4.438 > t_{table} 2.0153$ and a significant value of $0.000 < 0.05$ and 4) WFH, Communication and Organizational Culture simultaneously affect the Work Performance of Civil Servants General Section of the Office of Graha Krida Praja, Ponorogo Regency.

Keywords : Human Resources, Work Performance, Work From Home, Work Communication, and Organizational Culture

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh parsial WFH terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh parsial komunikasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh parsial budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai, dan pengaruh simultan WFH, komunikasi kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo dengan sampel 48 pegawai yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) WFH berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dimana positif ditunjukkan dengan nilai t hitung $3,507 > t_{tabel} 2,0153$ serta nilai signifikan $0,001 < 0,05$. 2) Komunikasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dimana positif ditunjukkan dengan nilai uji t didapatkan nilai t hitung $7,817 > t_{tabel} 2,0153$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. 3) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dimana positif ditunjukkan dengan nilai t hitung $4,438 > t_{tabel} 2,0153$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan 4) WFH, Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja, Work From Home, Komunikasi Kerja, dan Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Menurut (Hasibuan, 2019) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Pada tahun 2020 di Indonesia mulai muncul dengan adanya Virus Covid-19 karena faktanya sudah ada sebagian masyarakat yang terinfeksi dengan virus tersebut. Sampai di saat ini kasus Covid-19 masih terus berlanjut. Covid-19 mempengaruhi kesehatan dan sistem pola kerja masyarakat Indonesia. Berdasarkan penyebarannya, Covid-19 ini tidak bisa dibendung lagi dan menyebabkan banyak negara mulai menerapkan Protokol Kesehatan untuk mencegah penyebaran Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (Novianti 2020). Adanya virus tersebut, banyak perusahaan yang terhambat tujuannya. Karena para pegawai mematuhi aturan saat ini yang tidak bisa setiap hari masuk bekerja. Hal itu bisa menyebabkan para pegawai mendapatkan kendala dalam prestasi kerjanya. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan pegawai negeri sipil yang di Instansi tidak berjalan secara baik dan kondisional. Ada beberapa hal yang mempengaruhi prestasi kerja terutama di masa pandemi seperti, *Work From Home* (WFH), Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pelaksanaan sistem *Work From Home*. Ir. Joko Widodo selaku Presiden Indonesia mengeluarkan surat edaran tentang Kementrian Badan Usaha Milik Negara Nomor 81 Tahun 2019 tentang sistem kerja badan usaha milik negara dalam tatanan normal baru pada sistem ketenagakerjaan. Jika badan usaha milik negara (BUMN) menempati wilayah zona merah, maka perusahaan memberlakukan 25 persen dari jumlah pegawai *work from office* (WFO) dan 75 persen *work from home* (WFH). Jika perusahaan menempati wilayah zona kuning, maka perusahaan memberlakukan 50 persen dari jumlah pegawai *work from office* (WFO) dan 50 persen *work from home* (WFH) (Ika Suryani, 2021).

Faktor kedua yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Komunikasi Kerja. Komunikasi kerja yang lancar tanpa hambatan baik sesama pegawai maupun dengan atasan langsung dapat menghasilkan suatu prestasi kerja yang membanggakan baik untuk diri pegawai sendiri maupun untuk pengembangan perusahaan maupun organisasi.

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting untuk menentukan sampai berapa jauh orang-orang dapat bekerja sama secara efektif mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Darmawan, 2014).

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah Budaya Organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan budaya organisasi suatu skema kerja yang akan menjadi acuan perilaku karyawan setiap harinya dan membentuk ketetapan dan arahan tindakan yang menghasilkan tujuan bersama. Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja.

Penelitian Terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Ratri Ulyawarti Ningrum (2021). IPDN Jatinangor. Efektivitas Pelaksanaan Work From Home (Wfh) Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Selama Pandemi Covid-19. (2) Farhan Nauliana, Siti Aisyah, Aleria Irma Hatneny (2021). e-Jurnal Riset Manajemen. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (Disperkim) Kabupaten Bondowoso. (3) Arif Rachman Putra, Eli Retnowati dan Ella Anastasya Sinambela (2019). Jurnal Ekonomi Bisnis. Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penelitian tersebut dapat dilakukan di Kantor Pemerintahan Kabupaten Ponorogo tepatnya di Gedung Graha Krida Praja. Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui secara detail mengenai pengaruh *work from home* (WFH), komunikasi kerja dan budaya organisasi disebuah instansi pemerintah daerah khususnya yang akan diteliti yaitu Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo. Maka dari itu, penulis mengambil judul “Pengaruh *Work From Home* (WFH), Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo”.

KAJIAN LITERATUR

Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan *Prestatie*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut (Rivai 2013) bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika”.

Prestasi tidak hanya diukur dari segi berapa banyak yang telah disumbangkan, tapi suatu hal yang penting adalah loyalitas terhadap perusahaan, artinya dia tidak merasa rugi kalau berbuat banyak kepada perusahaan bahkan sebaliknya merasa senang atas sumbangan yang diberikan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan prestasi kerja dalam penelitian ini ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Indikator Prestasi Kerja menurut (Hasibuan 2016) :

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Prakarsa
- g. Tanggung jawab

Work From Home (WFH)

Menurut (Rakha, 2021) "Kegiatan kerja dari rumah (*work from home*) merupakan usaha perusahaan dalam menjamin keamanan kesehatan pegawai dari wabah pandemi Covid-19 dan patuh terhadap peraturan pemerintah terkait kebijakan bekerja dari rumah".

Dalam (Jurnal Nadya Safirasari, 2021) *Work from home memiliki tiga tahapan*, yaitu : proses perencanaan, proses lapangan, dan pengevaluasian hasil kerja. Penerapan *work from home* memiliki lima konsep proses perencanaan, antara lain : hubungan keluarga, sikap profesionalitas, keseimbangan kerja, penggunaan aplikasi media online, dan patuh pada aturan pemerintah. Pada tahap proses lapangan perusahaan harus memperhatikan enam konsep, antara lain: pangsa pasar, berfokus pada segmentasi pasar baru, bekerjasama dengan berbagai relasi mitra, peduli terhadap kebutuhan masa depan konsumen, inovasi jasa, adanya panduan manajemen resiko. Perusahaan melakukan tujuh konsep dalam tahap pengevaluasian hasil kerja, antara lain : proses kerja dilakukan sendiri, bersikap positif terhadap masalah yang muncul dalam proses kerja, perusahaan berusaha mencari penyelesaian masalah, adanya semangat yang tinggi, setiap tim atau karyawan memiliki sifat *confidence* dalam mengutarakan ide atau pendapat, adanya persamaan tujuan dalam mengejar target peluang, dan mengambil tindakan berani terhadap organisasi yang menghambat perusahaan.

Keuntungan dan kerugian penerapan *work from home* (WFH) dipersepsikan melalui tiga sudut pandang dimensi, yaitu : dimensi ekonomi, dimensi teknologi, dan dimensi sosial.

Indikator *Work From Home* menurut Timbal dan Mustabat (2016) dalam jurnal (Farrel 2017) :

- a. Lingkungan Kerja Fleksibel
- b. Gangguan Stress
- c. Kedekatan dengan Keluarga
- d. Waktu Perjalanan
- e. Kesehatan dan Keseimbangan Kerja
- f. Kreativitas dan Produktivitas Tinggi

Komunikasi Kerja

Sebagai makhluk sosial, komunikasi merupakan unsur penting dalam kehidupan manusia. Kegiatan komunikasi akan timbul jika seorang manusia mengadakan interaksi dengan manusia lain, jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi timbul sebagai akibat dari adanya hubungan social. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan umat manusia, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Kata komunikasi atau communication dalam bahasa inggris berasal dari bahasa latin communis yang artinya “sama”, communico, communication, atau communicare yang berarti “membuat sama” (to make common). Istilah pertama (communis) adalah istilah yang paling sering sebagai asal usul kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya yang mirip.

Menurut Handoko (2012:272), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

Menurut Sutardji (2016:10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu :

- a. Pemahaman
- b. Kesenangan
- c. Pengaruh pada Sikap
- d. Hubungan yang Makin Baik
- e. Tindakan

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kerja organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Kennedy, Miner dan Robin dalam Sutrisno (2010).

Wirawan (dalam Subagio, 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma, nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang

lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Indikator Budaya Organisasi menurut Umi, dkk (2015) :

- a. Norma
- b. Nilai Dominan
- c. Aturan
- d. Iklim Organisasi

METODE PENELITIAN

Menurut pendekatannya, jenis penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif. Besarnya populasi ASN yang ada di Kantor Graha Krida Praja adalah 48 pegawai. Bagian Umum di kantor ini memiliki 3 sub bagian didalamnya, yang meliputi Sub Bagian Perlengkapan terdapat bagian kantor 13 pegawai, bagian listrik 6 pegawai, bagian penjaga 2 pegawai, bagian driver 6 pegawai, bagian kebersihan 4 pegawai, dan bagian rumah dinas 6 pegawai. Pada Sub Bagian Rumah Tangga ada 7 pegawai. Pada Sub Bagian Tata Usaha ada 14 pegawai (Sumber : Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.306	2.952		1.458	.152
1 Work From Home	-.103	.122	-.088	-.845	.403
Komunikasi Kerja	.689	.135	.554	5.091	.000
Budaya Organisasi	.554	.186	.316	2.976	.005

a. Dependent
Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,306 + -0,103 X_1 + 0,689 X_2 + 0,554 X_3 + 2,952$$

Y : Prestasi Kerja

a. Nilai Konstanta (a) = **4,306**

Konstanta sebesar **4,306** maka dapat diartikan bahwa setiap variabel bebas yaitu (X₁, X₂, X₃) sama dengan 0 (nol), maka variabel Y sama dengan **4,306** satuan.

b. Nilai koefisien regresi Work From Home (X₁) = **-0,103**

Berdasarkan hasil dari analisis regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai hasil koefisien regresi untuk variabel X₁ yang menghasilkan nilai sebesar **-0,103**. Pengaruh variabel *work from home* terhadap prestasi kerja pegawai sebesar **-0,103** dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan. Hal ini berarti terdapat pengaruh negatif artinya semakin meningkat *work from home*

pegawai maka prestasi kerja pegawai PNS bagian umum kantor graha krida praja kabupaten ponorogo akan menurun.

c. Nilai koefisien komunikasi kerja (X_2) = **0,689**

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai hasil koefisien regresi untuk variabel X_2 yang menghasilkan nilai **0,689** dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif artinya semakin meningkat komunikasi kerja maka prestasi kerja pegawai PNS bagian umum kantor graha krida praja kabupaten ponorogo akan meningkat.

d. Nilai koefisien budaya organisasi (X_3) = **0,554**

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai hasil koefisien regresi untuk variabel X_3 yang menghasilkan nilai **0,554** dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif artinya semakin meningkat budaya organisasi maka prestasi kerja pegawai PNS Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.681	1.39333

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi,
Work From Home, Komunikasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (R^2) adalah 0,701 artinya 70,1 %. Jadi bisa disimpulkan besarnya pengaruh disiplin belajar terhadap semua variabel bebas (*work from home*, komunikasi kerja dan budaya organisasi) sebesar 70,1 %. Sedangkan sisanya 0,299 atau 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.306	2.952		1.458	.152
Work From Home	-.103	.122	-.088	-.845	.403
Komunikasi Kerja	.689	.135	.554	5.091	.000
Budaya Organisasi	.554	.186	.316	2.976	.005

a. Dependent

Variable: Prestasi Kerja

Berikut merupakan rumus untuk mencari t tabel :

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 48-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 44)$$

Diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,0153. Berikut ini adalah penjelasan dari hasil uji T :

1) Pengaruh *Work From Home* Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji t hitung untuk variabel *work from home* (X1) diperoleh -0,845. Maka dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $-0,845 < t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,0153 dan nilai signifikan sebesar $0,403 > \text{signifikan } 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan “tidak ada pengaruh *work from home* terhadap prestasi kerja PNS bagian umum kantor Graha Krida Praja”.

2) Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji t hitung untuk variabel komunikasi kerja (X2) diperoleh sebesar 5,091. Maka dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,091 > t_{tabel} 2,0153 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < signifikan sebesar 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan “terdapat pengaruh komunikasi kerja terhadap prestasi kerja PNS bagian umum kantor Graha Krida Praja”.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji t hitung untuk variabel work from home (X1) diperoleh sebesar 2,976. Maka dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,976 > t_{tabel} sebesar 2,0153 dan nilai signifikan sebesar 0,005 < signifikan sebesar 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan “terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja PNS bagian umum kantor Graha Krida Praja”.

Uji F

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	200.496	3	66.832	34.425	.000 ^a
Residual	85.420	44	1.941		
Total	285.917	47			

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable:
TotalY

Berikut merupakan rumus untuk mencari nilai F tabel :

$$F \text{ Tabel} = (df_1 ; df_2)$$

$$F \text{ Tabel} = (k - 1 ; n - k)$$

$$F \text{ Tabel} = (4 - 1 ; 48 - 3)$$

$$F \text{ Tabel} = 3 ; 45 = 2,81$$

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa uji F diperoleh sebesar 34,425. Nilai F tabel sebesar 2,81 dengan tingkat signifikan atau $\alpha = 0,05$. Pada perhitungan uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < \text{signifikan } 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} 34,425 > F_{\text{tabel}} 2,82$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu *Work From Home* (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y).

PEMBAHASAN

1) Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda pada variabel *work from home* yang menunjukkan nilai 0,103. Artinya bahwa apabila *work from home* mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel independen yang lain nilainya tetap, maka prestasi kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,103. Pada pengujian hipotesis uji t didapatkan nilai $t_{\text{hitung}} -0,845 < t_{\text{tabel}} 2,0153$ serta nilai signifikan $0,403 > \text{signifikan } 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian atau analisis data di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa *work from home* berpengaruh negatif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo. Hal ini menunjukkan *work from home* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil bagian umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo memiliki pekerjaan kurang bertanggungjawab penuh dan kurang efektif dalam pelaksanaan WFH akibat pandemi ini sehingga tidak ada pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratri Ulyawarti Ningrum (2021) dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Work From Home (WFH) Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Selama Pandemi Covid-19” bahwa *work from home* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda pada variabel komunikasi kerja yang menunjukkan nilai 0,689. Artinya bahwa apabila komunikasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel independen yang lain nilainya tetap, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,689. Pada pengujian hipotesis uji t didapatkan nilai $t_{hitung} 5,091 > t_{tabel} 2,0153$ serta nilai signifikan $0,000 < \text{signifikan } 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian atau analisis data di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo. Hal ini menunjukkan komunikasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil bagian umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo memiliki pekerjaan yang membutuhkan komunikasi yang kuat antar atasan dan pegawai maupun pegawai dan pegawai karena berhubungan dengan prestasi kerja pegawai. Hal tersebut yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat” bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda pada variabel budaya organisasi yang menunjukkan nilai 0,554. Artinya bahwa apabila budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel independen yang lain nilainya tetap, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,554. Pada pengujian hipotesis uji t didapatkan nilai $t_{hitung} 2,976 > t_{tabel} 2,0153$ serta nilai signifikan $0,005 < \text{signifikan } 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian atau analisis data di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo. Hal ini menunjukkan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Berdasarkan

penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil bagian umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo memiliki pekerjaan yang memiliki sistem nilai-nilai yang harus terimplementasikan pada perilaku dan sikap masing-masing pegawai dalam berorganisasi karena berhubungan dengan prestasi kerja pegawai. Hal tersebut yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farhan Nauliana, Siti Aisyah dan Aleria Irma Hatneny (2021) "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DISPERKIM) Kabupaten Bondowoso)" bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Work From Home* (X1), Komunikasi Kerja (X2), Dan Budaya Organisasi (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo adalah sebagai berikut :

1. *Work From Home* secara parsial tidak memiliki pengaruh positif Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo, hal ini berarti bahwa pegawai tidak memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja dari rumah sehingga dapat mempengaruhi peningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo.
2. Komunikasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo, hal ini berarti bahwa komunikasi antar pegawai berjalan secara seimbang sehingga mempengaruhi dan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo.
3. Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo, hal ini berarti bahwa sistem budaya organisasi pada masing-masing pegawai dapat terealisasi dalam

sikap dan perilaku seluruh pegawai sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo.

4. *Work From Home*, Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo. Hal ini berarti pegawai tetap memiliki produktivitas yang tinggi saat bekerja dari rumah, komunikasi kerja antar pegawai mamupun dengan atasan secara seimbang dan sistem budaya organisasi pada masing-masing pegawai saat terealisasi dalam sikap dan perilaku seluruh pegawai sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum Kantor Graha Krida Praja Kabupaten Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, S., (2019), "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Tegal", *Magisma*, vol. 7, no. 2, pp. 24-37.
- Arsulawareni. A,(2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan. *JIEB (jurnal ilmiah ekonomi bisnis)*, 6(1), 128 – 143.
- Aryana, Permata. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ).
- Darmawan, Didit. 2014. Peranan Komunikasi Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan. Metromedia, Surabaya.
- Denok, S., (2018), "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok Jawa Barat", *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, vol. 1, no. 2, pp. 113-127.
- Dini, F., Muhammad, A,F., dkk., (2020), "Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai", *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 111-132.
- Endarwita, Mai, Y., dkk., (2021), "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)", *Sosioedukasi*, vol. 10, no. 1, pp. 81-95.
- Farah, N., Siti, A., dkk., (2018), "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Riset Manajemen*, vol. 1, no. 3, pp. 49-58.

- Farrell, K. (2017). Working From Home: A Double Edged Sword . *Royal Society Of Medicine*, 1-26.
- Farrell, K. (n.d.). Working from home: A double edged sword. 27.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ibriati, K.A., (2021), "Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 Studi Kasus Pada Bank BTN", *Journal of Management*, vol. 4, no. 2, pp. 323-332.
- Ihsanuddin.(2021). Jokowi: Kerja dari rumah, Belajar dari rumah, Ibadah di rumah Perlu Digencarkan. 19 Juli. <https://nasional.kompas.com/read/2020/03/16/15454571/jokowi-kerja-dari-rumah-belajar-darirumah-ibadah-di-rumah-perlu-digencarkan?page=all>
- Ika Suryani.(2021). Rincian Aturan Terbaru PPKM Mikro Mulai 22 Juni. 3 agustus. <https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2021/rincian-aturan-terbaru-ppkm-mikro-mulai-22-juni/>
- Imron and Suhardi., (2019), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai", *Jurnal Manajemen Ekonomi*, vol. 5, no. 1, pp. 64-83.
- Kelvyn, Christopher, K., dkk., (2021), "Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja di Batam", *SAINS Manajemen dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, pp. 144-162.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.
- Nadya, S.S., and Achmad, R.F., (2021), "Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19", *Jurnal Ilmu Pendidikan*, vol. 3, no. 5, pp. 3229-3242.
- Nasution, Irmayani, & Rosanti, Raina. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) Terhadap Kinerja Karyawan BPPK. *Jurnal Ilmiah Akuntansi. Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Ngakan, P.N., and Luh, N.K., (2021), "Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Prestasi Kerja Karyawan", *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 2, pp. 757-768.
- Ningrum, Ratri Ulyawarti, (2021), Efektivitas Pelaksanaan Work From Home (Wfh) Bagi Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Selama Pandemi Covid-19. Diploma thesis, IPDN Jatinangor.
- Panuju, Redi. 2000. Komunikasi Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Parlementaria. tanggal covid-19, Pemerintah harus tingkatkan sinergi. DPR RI. 2020;8.
- Rakha Fahreza. (2021). WFH Artinya Konsep Pekerjaan yang Dikerjakan di Rumah Ketahui Untung Ruginya. 20 Juli. <https://www.merdeka.com/jatim/wfh-artinya-konsep-pekerjaan-yang-dikerjakan-di-rumahketahui-untung-ruginya-klm.html>
- Robbins, Stephen P. 2014. *Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: CAPS.

- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 Di Lingkungan Instansi Pemerintah, n.d.
- Susanti, R., Amelia, D. T., Damaiyana, F., & Bernadine, O. R. (2021). Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19. JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat, 13(1), 28–33. <https://doi.org/10.52022/jikm.v13i1.172>
- Sutardji.2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Umi Wita Zahriyah, dkk., (2015), “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang”. Jurnal Administrasi Bisnis, vol. 12, no. 1
- van Doremalen, N., Letko, M., Fischer, R. J., Bushmaker, T., Yinda, C. K., Schulz, J., Seifert, S. N., Kim, N. J., Hemida, M. G., Kayali, G., Park, W. B., Perera, R. A., Tamin, A., Thornburg, N. J., Tong, S., Queen, K., van Kerkhove, M. D., Choi, Y. K., Oh, M., ... Munster, V. J. (2021). Surface-aerosol stability and pathogenicity of diverse MERS-CoV strains from 2012—2018 [Preprint]. Microbiology. <https://doi.org/10.1101/2021.02.11.429193>
- Winda, M., Toni, H., dkk., (2021), “Pengaruh Sistem *Work From Home* Terhadap Kinerja PNS/ASN di Masa Pandemi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II”, *All Fields of Science J-LAS*, vol. 1, no. 3, pp. 224-236.