

**PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ADIRA FINANCE TEGAL SELAMA PANDEMI COVID-19**



TUGAS AKHIR

OLEH :

SHERINA MEGA UTAMI

NIM 18031059

PROGRAM STUDI DIII AKUNTANSI
POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA

2021i

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir yang berjudul :

PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
ADIRA FINANCE TEGAL SELAMA PANDEMI COVID-19

Oleh Mahasiswa :

Nama : Sherina Mega Utami

NIM : 18031059

Telah diperiksa dan dikoreksi dengan baik dan cermat. Karena itu, pembimbing
menyetujui mahasiswa tersebut untuk menempuh ujian tugas akhir.

Tegal, 29 Juni 2021

Pembimbing I,



Andri Widiyanto, SE, M.Si
NIPY. 04.015.212

Pembimbing II,



Aryanto, SE, M.Ak
NIPY. 11 .011.098

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir yang berjudul :

PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
ADIRA FINANCE TEGAL SELAMA PANDEMI COVID-19

Oleh :

Nama : Sherina Mega Utami

NIM : 18031059

Program Studi : Akuntansi

Jenjang : Diploma III

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Tugas Akhir

Program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal.

Tegal, 13 Juli 2021

1. Aryanto, S.E,M.Ak
Ketua Penguji



2. Arifia Yasmin, SE,M.Si,Ak
Penguji I



3. Dewi Kartika, SE, M.Ak
Penguji II



Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Yeni Priatna Sari, SE, M.Si, Ak, CA
NIPY. 03.013.142

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis dalam bentuk Tugas Akhir ini yang berjudul “PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA FINANCE TEGAL SELAMA PANDEMI COVID-19”, beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan untuk dapat dijadikan pedoman bagi yang berkepentingan, dan saya siap menanggung segala resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan dalam karya tulis saya ini, atau adanya klaim terhadap keaslian karya tulis saya ini.

Tegal, 29 Juni 2021

Yang membuat pernyataan,



Sherina Mega Utami

NIM. 18031059

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai mahasiswa Program Studi DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal, yang bertanda tangan di bawah ini, Saya :

Nama : SHERINA MEGA UTAMI
NIM : 18031059

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Prodi DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Tegal Selama Pandemi Covid-19.

Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Prodi DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal berhak menyimpan, mengalih-mediakan dalam bentuk pengkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan atau mempublikasikannya ke internet atau media lain untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta ijin dari saya selama menyantumkan saya sebagai penulis atau pencipta.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Prodi DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya tulis saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tegal, 29 Juni 2021

Yang Membuat Pernyataan



SHERINA MEGA UTAMI
NIM 18031059

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini kupersembahkan untuk

- ✓ Kepada Bapakku Rudi Maulana dan Mamahku Siti Nurjanah tersayang. Tiada kata yang bisa menggantikan segala sayang, usaha, semangat yang telah dicurahkan untuk putrimu ini. Tiada kata seindah lantunan doa dan tiada doa yang paling khusuk selain doa yang terucap dari orang tua.
- ✓ Bapak Ibu Dosen di Politeknik Harapan Bersama Tegal yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan ilmu, terimakasih banyak Bapak Andri Widiyanto dan Bapak Aryanto sebagai Dosen pembimbing 1 dan 2 jasamu akan selalu di hati.
- ✓ Teruntuk Adik-adik saya Fani Rizki Maulani dan Rezky Akbar Maulana. Terima kasih banyak atas motivasi dan dukungan selama ini sehingga dapat terus berjalan hingga menyelesaikan tugas akhir ini.
- ✓ Keluarga besar *Durable* Adira Finance Tegal yang telah mengajarkan sebuah kebersamaan memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan penelitian saya terima kasih atas kerjasamanya selama 3 bulanini.
- ✓ Untuk kantor tempat saya bekerja, yang telah memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan financial sehingga dapat menyelesaikan sampai semester akhir ini.
- ✓ Teman perkuliahan dan keluarga kelas 6J , terimakasih untuk waktu 3 tahun ini, yang telah mendukung baik materi maupun moril.
- ✓ Termakasih teramat dalam untuk Sevrrie Gitta Pratama yang telah menemani, memberi support dan memberi semangat baik suka maupun duka.
- ✓ Almamaterku.

HALAMAN MOTTO

“..Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya..”

(Surat Al Baqarah ayat 286)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir dengan judul "Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Tegal Selama Pandemi Covid-19".

Tugas Akhir ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama.

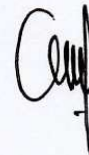
Penulis menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, dalam penyusunan Tugas Akhir ini banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih banyak kepada yang terhormat :

1. Bapak Nizar Suhendra, S.E., MPP. selaku Direktur Politeknik Harapan Bersama
2. Ibu Yeni Priatna Sari, SE, M.Si, Ak, CA, selaku Ka. Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama
3. Bapak Andri Widiyanto, SE, M.Si, sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, dan petunjuk hingga terselesaikannya penyusunan Tugas Akhir ini.

4. Bapak Aryanto, SE, M.Ak, sebagai Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan hingga terselesaikannya penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Bapak Ulin Nuha, selaku Branch Manager PT Adira Finance Tegal yang telah memberi ijin untuk melakukan penelitian pada PT Adira Fiance Tegal.
6. Seluruh karyawan dan karyawan PT Adira Finance Tegal yang telah memberikan bantuan selama melaksanakan penelitian.
7. Teman-teman dikampus dan di Kantor Adira Finance yang telah memberikan dukungan dan semangat serta semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, turut membantu selesainya Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini jauh dari sempurna, masih banyak kekurangan dan kelemahan disana-sini. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada. Akhirnya, penulis sangat berharap Tugas Akhir ini bermanfaat bagi para pembaca.

Tegal, 29 Juni 2021



SHERINA MEGA UTAMI
NIM. 18031059

ABSTRAK

Sherina Mega Utami. 2021. *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Tegal Selama Pandemi Covid-19*. Program Studi : Diploma III Akuntansi. Politeknik Harapan Bersama. Pembimbing I: Andri Widiyanto, S.E., M.Si,; Pembimbing II : Aryanto, S.E., M.Ak.

Pandemi Covid-19 yang melanda hampir seluruh negara di dunia tentu memberikan imbas negatif yang dirasakan oleh kebanyakan orang. Tidak terkecuali karyawan PT. Adira Finance Tegal. Para karyawan terdampak dengan adanya PSBB yang di berlakukan diseluruh Indonesia. Para karyawan diwajibkan untuk *Work From Home* atau bekerja dari rumah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi selama *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Dalam melakukan penelitian ini dipakai metode kuantitatif, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan mengajukan kuesioner kepada karyawan PT. Adira Finance Tegal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Finance Tegal. Sedangkan sampel ditentukan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata pada populasi. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel emosi, lingkungan kerja, dan upah selama *Work From Home* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal.

Kata Kunci : Emosi, Lingkungan Kerja, Upah, Motivasi, Kinerja dan *Work From Home*

ABSTRACT

Utami, Sherina Mega. 2021. *The Effect of Work From Home on the Performance PT. Adira Finance Tegal Employees during the Covid-19 Pandemic.* Study Program : Accounting Associate Degree. Politeknik Harapan Bersama. Advisor : Andri Widiyanto, S.E., M.Si; Co-Advisor : Aryanto, S.E., M.Ak.

The Covid-19 pandemic that has hit almost all countries in the world certainly has a negative impact on most people. No exception to employees of PT. Adira Finance Tegal. Employees are affected by the PSBB which is enforced throughout Indonesia. Employees are required to work from home or work from home. The purpose of this study was to determine the influence of emotions, work environment, wages and motivation during Work From Home on the performance of employees of PT. Adira Finance Tegal. This research used quantitative methods, while data collection was done by interviewing and submitting questionnaires to employees of PT. Adira Finance Tegal. The population in this study were all employees of PT. Adira Finance Tegal. While the sample was determined using the Simple Random Sampling method, namely the technique of determining the sample which was carried out randomly, without regard to the strata in the population. The types of data used were quantitative data and qualitative data. The data analysis method used multiple linear regression. The results showed that the variables of emotion, work environment, and wages during Work From Home had a positive influence on the performance of employees of PT. Adira Finance Tegal, while the motivation variable has no effect on the performance of employees of PT. Adira Finance Tegal.

Keywords : *Emotion, Work Environment, Wages, Motivation, Performance and Work From Home*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Masalah	8
1.6 Kerangka Berpikir	8
1.7 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Definisi Pandemi Covid-19	13
2.2 Definisi Kinerja	16
2.2.1 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.3 Sistem <i>Work From Home</i>	18
2.3.1 Definisi Emosi	16
2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja	16

2.3.1 Definisi Upah	16
2.3.1 Definisi Motivasi.....	16
2.4 Penelitian Terdahulu.....	21
2.5 Logika dan Penurunan Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	14
3.1 Lokasi Penelitian	14
3.2 Waktu Penelitian.....	14
3.3 Jenis Data.....	14
3.4 Sumber Data	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Definisi Operasional Variabel	31
3.7 Populasi dan Sampel.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Gambaran Umum Responden	41
4.2 Analisis data	43
4.3 Pembahasan	55
4.3.1 Pengaruh Variabel Emosi selama <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Tegal Finance	55
4.3.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja selama <i>Work From</i> <i>Home</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Tegal Finance	57
4.3.3 Pengaruh Variabel Upah selama <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Tegal Finance.....	59
4.3.4 Pengaruh Variabel Motivasi selama <i>Work From Home</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Tegal Finance.....	60
4.3.5 Pengaruh Variabel Emosi, Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi selama <i>Work From Home</i> secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Tegal Finance.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan.....	64

5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
DAFTAR LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.	21
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel.....	49
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.6	Hasil Uji Heterokedastisitas	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.8	Hasil Uji Autokorelasi.....	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Persamaan Regresi	56
Tabel 4.10	Hasil Uji t (Parsial).....	58
Tabel 4.11	Hasil Uji F (Simultan)	60
Tabel 4.12	Hasil Koefisien Determinan	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penjualan Per Unit Tahun 2018-2020	4
Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran.....	9
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pernyataan Penelitian Kuesioner.....	69
Lampiran 2 Hasil Kuesioner.....	73
Lampiran 3 Hasil Uji SPSS.....	91
Lampiran 4 Buku Bimbingan Tugas Akhir.....	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pandemi Covid-19 saat ini merupakan ancaman kesehatan berskala global dengan kasus terkonfirmasi dan angka kematian yang cukup tinggi. Penyakit Corona Virus 2019 (Covid-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut corona virus 2 (SARS-CoV-2). Virus tersebut dapat menyerang siapapun, baik bayi, anak-anak, dewasa, lansia, ibu hamil, maupun ibu menyusui. Infeksi virus ini telah diberi nama oleh *World Health Organization* (WHO) untuk penyakit tersebut yaitu COVID-19 serta pertama kali ditemukan di kota Wuhan, Cina pada akhir Desember 2019. Virus ini menular secara cepat serta sudah menyebar ke wilayah lain di Cina juga sejumlah negara, termasuk Indonesia.

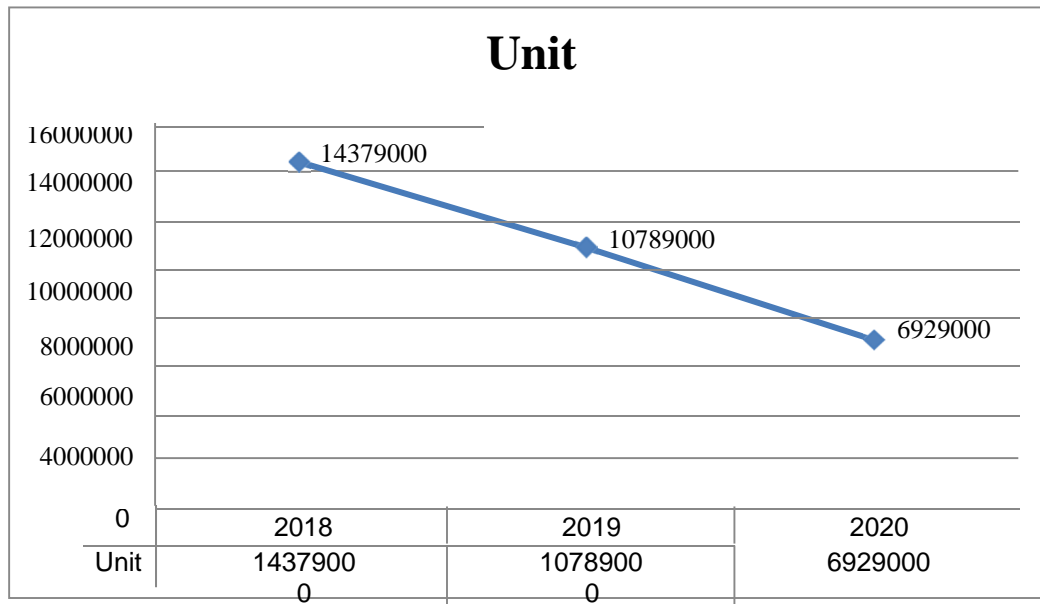
Penyebaran Covid-19 yang tidak bisa terbendung lagi menyebabkan banyak negara mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO) termasuk negara kita Indonesia (Intan Novianti, 2020). Dimulai dari membiasakan cuci tangan, tidak berkumpul atau melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai

lockdown. Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini memberi keresahan pada masyarakat Indonesia maupun dunia akan tersebarnya virus yang berdampak pada kesehatan apabila segala aktivitas di luar rumah tetap dilaksanakan. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan no 21 tahun 2020 mengenai PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 (Rahmah Taqiyya & Sugeng Riyanto, 2020). Tujuan dari PSBB adalah untuk mengurangi penyebaran dari penularan virus tersebut dan juga meminimalisir kerugian yang disebabkan oleh banyaknya orang yang terinfeksi virus ini.

Dalam upaya penanggulangan dampak Covid-19 terbit 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. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dengan *Work From Home*, bagi Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19 (Irmayani Nasution & Raina Rosanti, 2020). Selain itu, muncul juga Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo Nomor 443.5/000/1933 mengenai Gerakan “Jateng di Rumah Saja”. Kemudian diteruskan oleh Wali Kota Tegal Dedy Yon Supriyono menerbitkan Peraturan Wali Kota (Perwal) Nomor 8 tahun 2020 tentang pelaksanaan PSBB di Wilayah Kota Tegal dalam rangka percepatan

penanganan corona virus disease 2019 (Covid-19).

Menurut Mustajab, Baharun & Iltiqoiyah (2020), bahwa pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan ‘melarang’ karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau dalam kata lain bekerja dari rumah. Larangan ini dimaksudkan bukan untuk ‘merusak’ kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi (Simarmata, 2020). Seiring pelaksanaan *Work From Home* (WFH) yang diterapkan pada masa pandemi Covid-19 mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut pencapaian target penjualan elektronik PT. Adira Finance Tegal sebelum dan sesudah pandemi Covid-19 :



Gambar 1.1 Penjualan Per Unit Tahun 2018-2020

Berdasarkan Grafik 1.1 diatas dapat diketahui bahwa penjualan kredit barang (unit) elektronik di PT. Adira Finance Tegal selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2018 penjualan PT. Adira Finance Tegal untuk penjualan kredit barang elektronik sebanyak 14.379.000 *unit* dengan total *amount* Rp.45.668.938.000. Pada tahun 2019 mengalami penurunan penjualan kredit barang elektronik yaitu 10.789.000 *unit* dengan total *amount* Rp.33.485.596.000, Selanjutnya pada tahun 2020 mengalami penurunan lagi dengan total *unit* 6.929.000 dengan total *amount* sejumlah Rp.21.877.669.000.

Setelah menganalisis data yang telah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa penjualan PT. Adira Finance Tegal selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan penjualan, terlebih lagi adanya pandemi

Covid-19. Permasalahan ini tentu berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang meliputi emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi karyawan selama *Work From Home*. Seorang karyawan yang sedang atau memiliki emosi positif cenderung akan melakukan tugas pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja dari karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan mendapatkan prestasi kerja dan pengembangan diri yang akhirnya tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kemudian dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, bisakah dikerjakan sesuai Standar Kerja/*System Operasional Procedure* (SOP), tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi (Agustian, Lutfi Nur, & Aziz, 2020). Belum lagi masih ada anggapan kalau Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja pada PT. Adira Finance Tegal sama dengan cuti, sehingga kinerjanya menjadi rendah karena waktu yang ada tidak dipergunakan sebagai mana mestinya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH WORK FROM**

HOME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA FINANCE TEGAL SELAMA PANDEMI COVID-19”.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah emosi selama *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal?
2. Apakah lingkungan kerja selama *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal?
3. Apakah upah selama *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal?
4. Apakah motivasi selama *Work From Home* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal?
5. Apakah emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi selama *Work From Home* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh emosi selama *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja selama *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal

3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh upah selama *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi selama *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal
5. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara simultan emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi selama *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis

Bagi peneliti berharap penelitian ini menambah wawasan dan pemahaman penulis berkaitan dengan pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19.

2. Manfaat praktis

a. Bagi PT. Adira Finance Tegal

Penelitian ini dapat menjadi penambahan informasi dan bahan referensi berupa saran untuk mengevaluasi perusahaan terkait pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19.

b. Bagi Politeknik Harapan Bersama

Hasil penelitian ini dapat menjadi pendukung pengembangan penelitian bagi para mahasiswa/mahasiswi program studi akuntansi

di masa yang akan datang dengan fenomena, masalah maupun objek terkait kontribusi pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19.

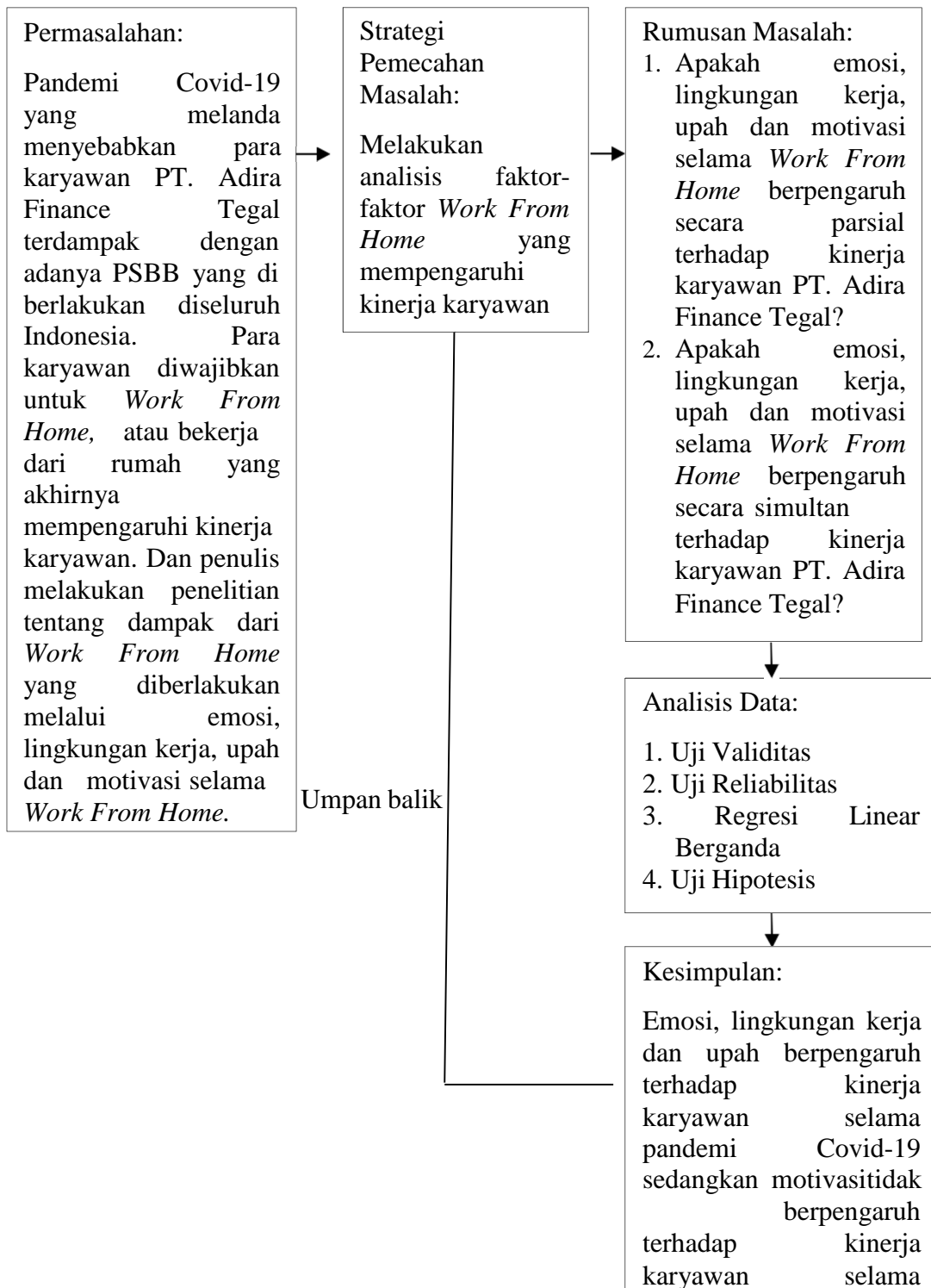
1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini dimaksudkan agar peneliti lebih fokus terhadap masalah yang ada sehingga tidak menyimpang dari pokok permasalahan. Sehingga penelitian ini berfokus pada pembahasan pengaruh sistem *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal.

1.6 Kerangka Berpikir

Pandemi Covid-19 yang melanda hampir seluruh negara di dunia tentu memberikan imbas negatif yang dirasakan oleh kebanyakan orang. Tidak terkecuali karyawan PT. Adira Finance Tegal. Para karyawan terdampak dengan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang di berlakukan diseluruh Indonesia. Para karyawan diwajibkan untuk *Work From Home*, atau bekerja dari rumah. Dan penulis melakukan penelitian tentang beberapa dampak dari *Work From Home* yang diberlakukan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka dapat dilakukan penyederhanaan menggunakan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini, dibuat sistematika penulisan agar mudah untuk dipahami dan memberikan gambaran secara umum kepada pembaca mengenai tugas akhir ini. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Bagian awal

Bagian awal berisi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian Tugas Akhir (TA), halaman pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, halaman persembahan, halaman motto, kata pengantar, intisari/abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan lampiran. Bagian awal ini berguna untuk memberikan kemudahan kepada pembaca dalam mencari bagian-bagian penting secara cepat.

2. Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, kerangka berpikir dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat teori-teori tentang definisi pandemi, definisi Covid-19, penyebab dan gejala virus Covid-19, sistem *Work From Home*, pengertian kinerja, serta indikator kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang lokasi penelitian (tempat dan alamat penelitian), waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan laporan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berisi tentang garis besar dari inti hasil penelitian, serta saran dari peneliti yang diharapkan dapat berguna bagi instansi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisi tentang daftar buku, *literature* yang berkaitan dengan penelitian. Lampiran berisi data yang mendukung penelitian tugas akhir secara lengkap.

3. Bagian Akhir

LAMPIRAN

Lampiran berisi informasi tambahan yang mendukung kelengkapan laporan, antara lain Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

dari Tempat Penelitian, Kartu Konsultasi, Spesifikasi teknis serta data-data lain yang diperlukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Pandemi Covid-19

Istilah epidemi dan pandemi sudah sudah sering di dengar ketika wabah COVID-19 terjadi. Kedua istilah tersebut sangat identik atau berkaitan dengan penyebaran penyakit. Secara bahasa, epidemi diartikan penyakit menular yang berjangkit dengan cepat di daerah yang luas dan menimbulkan banyak korban. Sementara, pandemi didefinisikan sebagai epidemi yang terjadi di seluruh dunia, atau di wilayah yang sangat luas, melintasi batas internasional dan memengaruhi sejumlah besar orang (Kelly, 2011). Pandemi disebut juga sebagai wabah yang berjangkit serempak di mana-mana, meliputi daerah geografi yang luas (KBBI, 2020). Perbedaan dari epidemi dan pandemi hanya mencakup pada luasnya geografi penyebaran suatu penyakit. Beberapa contoh pandemi global yang telah ditetapkan *World Health Organization* (WHO), yaitu Flu Spanyol yang berlangsung pada tahun 1918, HIV/Aids berlangsung pada tahun 1981 sampai sekarang, Flu Babi berlangsung pada tahun 2009, dan virus Zika yang berlangsung pada tahun 2015 (Taylor, 2019). *World Health Organization* (WHO) menetapkan virus corona (COVID-19) sebagai pandemi global berdasarkan tingkat penyebaran secara cepat dan luas di beberapa negara dan mempengaruhi hidup orang banyak.

Menurut *World Health Organization* (WHO), virus corona adalah keluarga besar virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia. Pada manusia virus ini diketahui menyebabkan infeksi pernapasan mulai dari flu biasa hingga penyakit yang lebih parah seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). Virus corona paling terbaru yang ditemukan adalah virus corona Covid-19. Virus ini termasuk penyakit menular dan pertama kali ditemukan di Wuhan, China pada Desember 2019 yang kemudian menjadi wabah.

Gejala COVID-19 yang paling umum adalah demam, kelelahan, dan batuk kering. Beberapa pasien mungkin mengalami sakit dan nyeri, hidung tersumbat, pilek, sakit tenggorokan atau diare. Gejala-gejala ini bersifat ringan dan terjadi secara bertahap. Namun, beberapa orang yang terinfeksi tetapi tidak menunjukkan gejala apa pun dan tak merasa tidak enak badan. Kebanyakan orang (sekitar 80%) pulih dari penyakit tanpa perlu perawatan khusus. Sekitar 1 dari setiap 6 orang yang mendapatkan COVID-19 sakit parah dan mengalami kesulitan bernapas. Orang yang lebih tua, dan mereka yang memiliki masalah medis seperti tekanan darah tinggi, masalah jantung atau diabetes, lebih mungkin terkena penyakit serius. Orang dengan demam, batuk dan kesulitan bernapas harus mendapat perhatian medis (Kemkes, 2021).

Menurut *World Health Organization* (WHO), virus corona COVID-19 menyebar orang ke orang melalui tetesan kecil dari hidung

atau mulut yang menyebar ketika seseorang batuk atau menghembuskan nafas. Tetesan ini kemudian jatuh ke benda yang disentuh oleh orang lain. Orang tersebut kemudian menyentuh mata, hidung, atau mulut. Berdasarkan studi yang ada saat ini belum ditemukan penyebaran COVID-19 melalui udara bebas. Menurut Worldometers Indonesia, angka kasus tepatnya yaitu ada sebanyak 1.27 milyar dengan 34,36 ribu kematian dan 1.08 milyar orang sembuh.

Dalam menghadapi pandemi virus corona COVID-19, *World Health Organization* (WHO) menyebutkan 8 langkah yang dapat dilakukan untuk mengurangi kemungkinan penularan dan penyebaran virus corona COVID-19, sebagai berikut :

1. Rajin mencuci tangan dengan air dan sabun atau *handsanitizer*.
2. Menjaga jarak minimal 1 meter dengan orang lain.
3. Menghindari tempat ramai.
4. Tidak menyentuh mata, mulut dan hidung dengan tangan.
5. Saat batuk dan bersin, gunakan lengan atau tisu untuk menutup mulut dan hidung. Setelah itu, segera cuci tangan dan buang tisunya.
6. Tetap berada di rumah dan isolasi mandiri saat demam, batuk, pusing dan pilek. Jika harus keluar rumah gunakan masker.
7. Jika demam, batuk dan sulit bernapas, segera hubungi petugas kesehatan.
8. Tetap *update* dengan informasi dari pemerintah.

Selain itu, sebaiknya juga menghindari stress agar daya tahan tubuh tetap terjaga, mengkonsumsi makanan bernutrisi, olahraga secara teratur dan selalu menggunakan masker saat keluar rumah.

2.2 Definisi Kinerja

Menurut Kasmir (2018) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Moeheriono (2014), Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan pengertian kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Kinerja juga berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.1 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.3 Sistem *Work From Home*

Istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah *telework* yaitu istilah yang populer di Eropa sampai saat ini. (Siddharta dan Malika dalam Mungkasa , 2020). Selanjutnya pada tahun 1974, istilah ‘telecommute’ dipergunakan pertama kali dalam laporan *University of Southern California* yang berfokus pada proyek pengurangan lalu lintas jam puncak yang dibiayai oleh the *National Science Foundation* (Nilles dkk dalam Mungkasa , 2020).

Work From Home adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020). Sedangkan menurut Mungkasa (2020), Skema *Work From Home* merupakan bagian dari konsepbekerja jarak jauh (*telecommuting*) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 ansebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalulintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari. Menurut Crosbie, Tracey and Moore (2004) dalam Artikel Djendral Keungan Negara (DJKN), Bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah

(minimal 20 jam per minggu).

Istilah *Work from Home* sudah tidak asing lagi bagi sebagian orang. Para *freelancer*, karyawan *startup*, dan perusahaan besar lain selama ini banyak yang sudah melakukan *remote working* atau bekerja dari mana saja. Namun, *remote working* atau dalam penelitian ini *Work from Home* ditengah-tengah pandemi COVID-19 tentu akan memberikan perubahan suasana bekerja bagi para pegawai. Penerapan bekerja dari rumah membuat para karyawan harus menggunakan bantuan aplikasi baik *ZOOM*, *WhatsApp*, *Google Meet* dan lain sebagainya.

3.3.1 Definisi Emosi

Menurut Goleman (2002) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.

Indikator Emosi :

1. Keamanan Kerja
2. Kenyamanan kerja
3. Produktifitas kerja
4. Kejenuhan kerja
5. Kualitas kerja

3.3.2 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja :

1. Suasana kerja
2. Interaksi kerja
3. Kerja di kantor
4. Fokus kerja
5. Waktu luang di rumah

3.3.3 Definisi Upah

Upah menurut Undang Undang Tenaga Kerja (2000) adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Indikator Upah :

1. Biaya transportasi
2. Kontrol keuangan
3. Biaya kuota internet

3.3.4 Definisi Motivasi

Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau

kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Indikator Motivasi :

1. Kebutuhan ekonomi
2. Kepuasan kerja
3. Pengembangan diri
4. Keamanan kerja
5. Pengalaman kerja
6. Kreatifitas bekerja
7. Hubungan komunikasi antar karyawan

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi referensi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI (TAHUN) “ JUDUL PENELITIAN “	TUJUAN PENELITIAN	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Cicilia Tri Suci Rokhani, S.Ag. (2020) “ Pengaruh <i>Work From Home</i> (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19 “	Untuk mengetahui pengaruh sistem <i>Work From Home</i> terhadap kinerja guru SD Negeri Dengkek 01 Pati.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa WFH memiliki beberapa dampak positif yaitu membuat guru lebih aman dan nyaman bekerja karena terhindar dari penyebaran COVID-19, pelaksanaan WFH dapat menghemat pengeluaran.
2	Lilik Khoiriyah (2009) “ PENGARUH UPAHDAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawiyaja	Penyajian hasil dari penelitian ini berupa analisis deskriptif kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan presentase 36,8% dan

	PADA CV. AJI BALI JAYAWIJAYA SURAKARTA ”	Surakarta.		27,5% presentase untuk lingkungan sisanya adalah variabel lain. Dari uraian diatas, bisa disimpulkan bahwa variabel upah berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.
3	Irmayani Nasution Zulhendry Raina Rosanti (2020) “ PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH (<i>WORK FROM HOME</i>) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPKP “	Untuk mengetahui pengaruh antara sistem <i>Work From Home</i> dengan kinerja karyawan BPKP.	Dalam penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif, dengan mengumpulkan data menggunakan penyebaran kuesioner kepada 50 responden karyawan BPKP secara <i>online</i> .	Ada pengaruh positif dan signifikan <i>Work From Home</i> (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara, Hubungan WFH dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan kuat dan berpola positif dan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara WFH dengan kinerja karyawan, sehingga pada penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 .
4	Pristiyono Muhammad Ikhlas Mulya Rafika Dinda Karasinta Hasibuan (2020) “ Implementasi <i>Work from Home</i> terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia “	Untuk mengukur efektifitas sistem <i>Work From Home</i> terhadap kinerjadan motivasi dosen di Indonesia.	Metode penelitian kuantitatif menggunakan data primer berupa kuesioner dan data sekunder melalui akses internet.	<i>Work from home</i> (WFH) dalam dunia pendidikan melalui hasil penelitian ini lebih memberikan gambaran konsep <i>work from home</i> bidang pendidikan khususnya perguruan tinggi hanya dapat melakukan kegiatan- kegiatan pendidikan/pengajaran dilakukan daring/online dengan aplikasi-aplikasi yang dapat digunakan secara bersama oleh Dosen dan mahasiswa
5	Suranto (2020) “ PENGARUH <i>WORK FROM HOME</i> TERHADAP KINERJA	Untuk mengetahui pengaruh <i>Work From Home</i> terhadap kinerja pada KPPN Nabire	Metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif untuk mengumpulkan,	Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan WFH pada

PADA KPPN NABIRE KPPN JAYAPURA DAN KANWIL DJPB PROVINSI PAPUA “	KPPN Jayapuradan Kanwil DJPB Provinsi Papua.	menganalisis data dan menginterpretasikan an data yang mencakup usaha- usaha untuk menjelaskan pengaruh yang terjadi antar kuisisioner sebagai alat pengumpuldata primer.	KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, hal ini bisa dibuktikan dengan hasil Uji t dan Uji F. Juga diperkuat dengan hasil dari Uji <i>Koefisien Determinasi/R Square</i> (R ²) yang menunjukkan bahwa WFH mempunyai pengaruhnya terhadap naik atau turun kinerja pegawai sebesar 34.5%.
--	--	--	--

Sumber : Penelitian Terdahulu, 2021

2.5 Logika dan Penurunan Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh Emosi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegall selama pandemi Covid-19

Seorang karyawan yang sedang atau memiliki emosi positif cenderung akan melakukan tugas pekerjaannya dengan baik. Namun, apabila seorang karyawan memiliki atau mengalami emosi yang cenderung negatif cenderung akan mendorong karyawan tidak dapat melakukan tugas dan kewajiban pekerjaannya dengan baik. Untuk mengukur emosi yang dikaitkan dengan emosional atau didominasi dengan lainnya, salah satunya adalah melalui kemampuan untuk mengkategorikan atau mengklasifikasikan emosi dan membedakannya dari bagian lain (Richins, L, 1997). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cicilia (2020) bahwa kecerdasan emosional sangat berpengaruh baik negatif ataupun positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : Emosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Tegal selama *Work From Home*

2.5.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal

Menurut Rahmawati (2014) lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik dimana keduanya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Cicilia (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal selama *Work From Home*

2.5.3 Pengaruh upah selama *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal

Selama pandemi, beberapa karyawan terdampak dengan berkurangnya upah yang tidak sesuai dengan semestinya, sedangkan upah merupakan faktor yang mempengaruhi etos kerja dari karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Menurut Lilik (2009) penelitian yang dia lakukan menunjukkan bahwa faktor upah merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh selain lingkungan kerja. Hasil penelitian memperoleh hasil sebesar 64,3% dari 100 karyawan yang disurvei mengatakan bahwa variabel upah sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Hal ini bisa menjadi koreksi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan menyesuaikan kembali upah yang karyawan dapatkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lilik (2009) upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, upah juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal selama *Work From Home*

2.5.4 Pengaruh motivasi selama *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal

Menurut Saban (2020) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam kinerja karyawan, salah satunya

adalah pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan. Faktor yang paling mempengaruhi adalah bagaimana seorang leader dari sebuah bagian, dapat membangun semangat serta membuat karyawan menjadi bermotivasi selama *Work From Home* agar target perusahaan dapat tercapai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pristiyo (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat diperoleh dari sesama karyawan, komunikasi antar karyawan dan support dari keluarga, berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis :

H₄ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal

2.5.5 Pengaruh secara simultan emosi, lingkungan kerja, upah, komunikasi dan motivasi selama *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal

Menurut Dr, Aso Sentana (2006) simultan adalah sesuatu yang terjadi atau dilakukan pada waktu yang bersamaan yang tidak saling menunggu. Menurut penelitian yang dilakukan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengaruh emosi, lingkungan kerja, upah, komunikasi, dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini, penulis secara simultan menggabungkan antara pengaruh emosi, lingkungan kerja, upah, komunikasi dan motivasi bekerja dalam satu waktu bersamaan disaat

bekerja apakah dapat berpengaruh besar terhadap kinerja dalam bekerja selama *Work From Home* yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan secara signifikan. berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis :

H₅ : Emosi, lingkungan kerja, upah, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat pada PT. Adira Finance Cabang Tegal yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No.23-25 Randugunting, Tegal Selatan, Kota Tegal.

3.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, terhitung dari tanggal 01 Januari 2021 sampai dengan 01 April 2021.

3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif

Data kualitatif menurut Suliyanto (2005) yaitu data dalam bentuk kata-kata atau bukan bentuk angka. Data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif menurut Suliyanto (2005) yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran.

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data Primer menurut Suliyanto (2005) adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada 100 responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Suliyanto (2005) adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti buku-buku, karya ilmiah serta pendapat para ahli yang berkompetensi serta memiliki referensi dengan yang akan diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data atau keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan penulis ialah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi menurut Sugiyono (2012) yaitu teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung pada instansi dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan penyusunan tugas akhir ini. Kuesioner menurut (Sugiyono, 2013) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif, dengan mengumpulkan data menggunakan penyebaran kuesioner kepada 100 responden karyawan PT. Adira Finance Tegal secara *online* dengan alat ukur penilaian skala likert dengan format sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= Skor 5
Setuju (S)	= Skor 4
Netral (N)	= Skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= Skor 1

2. Wawancara

Wawancara menurut Suliyanto (2005) yaitu teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait dalam penyusunan penelitian tugas akhir ini.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka menurut Sugiyono (2012) merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012) “Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Independen

Menurut Suliyanto (2005) “Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya variabel lain”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :

a. Emosi

Menurut Goleman (2002) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.

b. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

c. Upah

Upah menurut Undang Undang Tenaga Kerja (2000) adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

d. Motivasi

Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

2. Variabel Dependen

Menurut Suliyanto (2005) “Variabel dependen adalah variabel yang variasinya dipengaruhi oleh variabel independen”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal.

Kinerja menurut Moehariono (2012) “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

3.7 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Finance Tegal yang berjumlah 133 karyawan. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *Simple Random Sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata pada populasi. Menurut Umar (2003:146) Jumlah sampel diketahui dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Tingkat Kesalahan 5% (0.05)

$$n = \frac{133}{1 + (133) \times 0.05 \times 0.05}$$

$$n = \frac{133}{1 + 0,3325}$$

$$n = \frac{133}{1,3325}$$

$$n = 99,81 = 100 \text{ orang}$$

3.8 Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2011) “Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, *range* (selisih) data.”

2) Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik, maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan

untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.”

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui normal atau tidaknya data penelitian, maka pada penelitian ini menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika hasil uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 atau nilai $z > \text{Sig}=0,05$ maka suatu model regresi dikatakan normal dan berlaku sebaliknya.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*.

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai

VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Syarat untuk regresi ganda adalah tidak ada autokorelasi antar variabel bebas. Cara mendeteksi adanya autokorelasi dengan melihat nilai statistik pada Durbin Watson (DW). Kriteria jika pada suatu model regresi tidak terjadi autokorelasi adalah jika $-2 < DW < 2$. Jika nilai DW di luar batas tersebut maka pada model regresi terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat pada plot residual terhadap variabel *dependent* yang distandarisasi. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan variabel bebas (X) secara serentak terhadap variabel tidak bebas (Y). Menurut Supranto (2010) Untuk melihat hubungan antara variabel digunakan rumus regresi berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

a = Konstanta

Y = Kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal

X₁ = Emosi selama *Work From Home*

X₂ = Lingkungan Kerja selama *Work From Home*

X₃ = Upah selama *Work From Home*

X₄ = Motivasi selama *Work From Home*

4) Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan secara simultan menggunakan uji F.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh signifikan dari variabel terikat sistem *Work From Home* terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah :

1. H_0 = Sistem *Work From Home* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal.
2. H_a = Sistem *Work From Home* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal.

Dalam pengambilan keputusan dengan cara sebagai berikut :

Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

- H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$
- H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Perhitungan uji t secara manual dapat dilakukan menggunakan rumus (dalam Arikunto, 2006:294):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots \dots \dots (11.1)$$

Keterangan:

t = t_{hitung}

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

b. Uji F (Uji simultan)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel *independent* secara simultan tanda variabel *dependent* di lakukan dengan menggunakan uji F_{tes} yaitu dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

1. H_0 = Sistem *Work From Home* tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal.
2. H_a = Sistem *Work From Home* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal.

Dalam pengambilan keputusan dengan cara sebagai berikut :

Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ $\alpha = 5\%$
- H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

5) Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2012) “Koefisien Determinasi = R^2 (Koefisien korelasi pangkat dua) ialah besarnya sumbangan/andil (share) dari X terhadap variasi (naik turunnya) Y.” Nilai koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan formula sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots (11.2)$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat lima variabel yang terdiri dari satu variabel dependen dan empat variabel independen. Variabel independen meliputi emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi. Sedangkan untuk variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adira Finance Tegal. Berdasarkan data dari 100 responden karyawan PT. Adira Finance Tegal melalui daftar pertanyaan di dapat kondisi responden tentang jenis kelamin dan usia. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai objek penelitian tersebut satu persatu dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada karyawan PT. Adira Finance Tegal sebanyak 100 orang, maka diperoleh data responden sebagai berikut :

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Pria	Wanita	Total
81%	19%	100%

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Dari data diatas diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin pria ada 81% dan berjenis kelamin perempuan ada 19% orang yang menjadi responden dalam penelitian ini.

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah pengelompokan responden berdasarkan usia, responden dapat dikelompokkan seperti dijelaskan pada tabel.

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia

Umur					
< 20 Thn	20-35 Thn	36-45 Thn	46-55 Thn	> 55 Thn	Jumlah
0%	52%	48%	0%	0%	100%

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Dari data diatas diketahui bahwa karyawan yang berusia < 20 ada 0% orang, 20-35 ada 52% orang, karyawan yang berusia 36-45 ada 48% orang, karyawan yang berusia 46-55 ada 0%

orang dan karyawan yang berusia >50 ada 0% orang yang menjadi responden dalam penelitian ini

4.2 Analisis data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila dalam uji validitas dengan menggunakan Pearson Correlation menunjukkan nilai sig. < alpha 0,05.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel

Variabel	Person Corelation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Emosi			
- Emosi 1	0,674	0,000	VALID
- Emosi 2	0,581	0,000	VALID
- Emosi 3	0,734	0,000	VALID
- Emosi 4	0,800	0,000	VALID
- Emosi 5	0,643	0,000	VALID
Lingkungan Kerja			
- Lingkungan 1	0,768	0,000	VALID
- Lingkungan 2	0,808	0,000	VALID
- Lingkungan 3	0,636	0,000	VALID
- Lingkungan 4	0,388	0,000	VALID
- Lingkungan 5	0,494	0,000	VALID
Upah			
- Upah 1	0,763	0,000	VALID
- Upah 2	0,875	0,000	VALID
- Upah 3	0,829	0,000	VALID
Motivasi			

- Motivasi 1	0,294	0,003	VALID
- Motivasi 2	0,427	0,000	VALID
- Motivasi 3	0,301	0,002	VALID
- Motivasi 4	0,418	0,000	VALID
- Motivasi 5	0,516	0,000	VALID
- Motivasi 6	0,492	0,000	VALID
- Motivasi 7	0,350	0,000	VALID
Kinerja			
- Kinerja 1	0,294	0,003	VALID
- Kinerja 2	0,427	0,000	VALID
- Kinerja 3	0,301	0,002	VALID
- Kinerja 4	0,418	0,000	VALID
- Kinerja 5	0,516	0,000	VALID
- Kinerja 6	0,492	0,000	VALID

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Uji Validitas menggunakan *Pearson Correlation* dapat diketahui dengan mengukur tingkat signifikansi dari hasil korelasi setiap indikator dengan total indikator, apabila nilai sig. < **0,05** maka variabel tersebut dikatakan valid. Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam setiap variabel menyatakan VALID. Jadi, seluruh pertanyaan tersebut dapat dilanjutkan dalam uji reliabilitas.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, di mana item yang masuk pengujian adalah item yang valid

saja. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α).

Suatu variabel dikatakan reliabel jika *nilai cronbach's alpha* > **0,60**.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha
Emosi	0,724
Lingkungan Kerja	0,613
Upah	0,762
Motivasi	0,698
Kinerja	0,658

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan hasil output tabel 4.4 diatas hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel emosi, lingkungan kerja, upah, motivasi serta kinerja selama *work from home*. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,60 yang artinya keseluruhan variabel adalah reliabel.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui normal

atau tidaknya data penelitian, maka pada penelitian ini menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yang jika dilakukan dengan melihat nilai sig. > 0,05 maka data terdistribusi normal.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Standardized Residual
N	100
Test Statistic	0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,146^c

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan hasil output tabel 4.5 di atas hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar **0,146 > 0,05** yang berarti data terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011) Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Glejser* dilakukan dengan melihat masing-masing variabel independen memiliki nilai sig. > alpha 0,05 (dengan variabel dependen yang sudah

ditransform) maka model regresi tidak terkena gejala heterokedastisitas (varian data homogen).

Hasil analisis untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Sig
1 (Constant)	,292
Emosi	,114
Lingkungan kerja	,999
Upah	,139
Motivasi	,524
a. Dependent Variable: Kinerja	
Sumber : Hasil Output SPSS 2021	

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan nilai signifikansi variabel emosi sebesar $0,114 > 0,05$, variabel lingkungan kerja sebesar $0,999 > 0,05$, variabel upah sebesar $0,139 > 0,05$ dan variabel motivasi sebesar $0,524 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel yang terkena gejala heterokedastisitas.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi

antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas, dan jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
1 (Constant)	Tol	VIF
Emosi	,410	2,437
Lingkungan kerja	,511	1,956
Upah	,453	2,209
Motivasi	,891	1,122

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Ouput SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel emosi sebesar 0,410, variabel lingkungan kerja sebesar 0,511, variabel upah sebesar 0,453 dan variabel motivasi sebesar 0,891 yang mana nilai *Tolerance* semua variabel menunjukkan angka lebih dari 0,10. Sementara itu, nilai *VIF* pada variabel emosi sebesar 2,437, variabel lingkungan kerja sebesar 1,956, variabel upah sebesar 2,209 dan variabel motivasi sebesar 1,122 yang mana nilai *VIF* semua variabel menunjukkan angka kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan

bahwa dalam penelitian ini model regresi tidak terkena gejala multikolinearitas.

4. Hasil Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara mendeteksi adanya autokorelasi dengan melihat nilai statistik pada *Durbin Watson* (DW). Kriteria jika pada suatu model regresi tidak terjadi autokorelasi adalah jika $-2 < DW < 2$. Jika nilai DW di luar batas tersebut maka pada model regresi terjadi autokorelasi.

Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi

		Model
Model	Durbin-Watson	
1	1,892	

Summary^b

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan hasil output tabel 4.8 di atas, diketahui nilai DW sebesar 1,892. Jika nilai tersebut dimasukkan dalam kriteria

maka, $-2 < 1,892 < 2$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terkena gejala autokorelasi.

4.2.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

1. Hasil Persamaan Regresi

Tabel 4.9 Hasil Uji Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1,075	1,185
Emosi	,522	,069
Lingkungan kerja	,319	,065
Upah	,409	,095
Motivasi	,021	,035

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

$$Y = 1,075 + 0,522 X_1 + 0,319 X_2 + 0,409 X_3 + 0,021 X_4$$

- a. Nilai konstanta sebesar 1,075 yang menunjukkan bahwa jika variabel emosi, variabel lingkungan kerja, variabel upah dan variabel motivasi sebesar 0 satuan maka kinerja karyawan sebesar 1,075 satuan.

- b. Nilai koefisien regresi sebesar 0,522 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel emosi sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,522 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi sebesar 0,319 menunjukkan bahwa setiap variable lingkungan kerja sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,319 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi sebesar 0,409 menunjukkan bahwa setiap variabel upah sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,409 satuan.
- e. Nilai koefisien regresi sebesar 0,021 menunjukkan bahwa setiap variabel motivasi sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,021 satuan.

4.2.5 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, yaitu :

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$,maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	T	Sig
1 (Constant)	,908	,366
Emosi	7,580	,000
Lingkungan Kerja	4,908	,000
Upah	4,293	,000
Motivasi	,593	,555

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji t dengan melihat nilai t

diperoleh t tabel : $df = n - k = 100 - 5 = 95$

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Sehingga nilai $df = 95$ dan alpha 0,05 maka t tabel sebesar 1,985

- a. Nilai t hitung pada variabel emosi sebesar $7,580 > t_{tabel}$ 1,985, maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh emosi secara parsial terhadap kinerja.

- b. Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 4,908 > t tabel 1,985, maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja.
 - c. Nilai t hitung pada variabel upah sebesar 4,293 > t tabel 1,985, maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh upah secara parsial terhadap kinerja.
 - d. Nilai t hitung pada variabel motivasi sebesar 0,593 < t tabel 1,985, maka menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja.
2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak/bersama-sama. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka signifikansi.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	F	Sig
--------------	----------	------------

1 Regression	126,398	,000^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Emosi, Lingkungan kerja, Upah, Motivasi

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji menggunakan uji F diperoleh F

Tabel : $df_1 = k - 1 = 5 - 1 = 4$

$$df_2 = n - k = 100 - 5 = 95$$

$$\alpha = 5 = 0,05$$

Sehingga nilai $df_1 = 4$, $df_2 = 95$ dan alpha 0,05

Maka F Tabel sebesar = 2,467

Berdasarkan hasil uji F dengan melihat nilai F hitung maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 126,398 > F tabel 2,467 maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi selama *work from home* secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variasi variabel independen. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0(nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil analisis untuk mengetahui jumlah R^2 dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat dari tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary	
Model	Adjusted R Square
1	,835

Sumber : Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi selama *work from home* secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,835 atau 83%, sedangkan sisanya 17% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Hasil pembahasan masing-masing variabel mengenai uji hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Variabel Emosi selama *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Tegal Finance

Pada hipotesis pertama dapat diketahui bahwa variabel emosi selama *Work From Home* (WFH) memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal

ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel emosi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel emosi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal selama pandemi Covid-19.

Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Finance Tegal memahami situasi yang berkaitan dengan Covid-19 dan sebagai upaya untuk memutus mata rantai Covid-19 di kantor perusahaan, maka pihak internal perusahaan Adira Finance melaksanakan anjuran pemerintah untuk memberlakukan *Work Form Home* (WFH) termasuk aktivitas *selling*. Seorang karyawan yang sedang atau memiliki emosi positif cenderung akan melakukan tugas pekerjaannya dengan baik. Namun, apabila seorang karyawan memiliki atau mengalami emosi yang cenderung negatif cenderung akan mendorong karyawan tidak dapat melakukan tugas dan kewajiban pekerjaannya dengan baik. Beberapa hal positif yang diperoleh karyawan PT. Adira Finance Tegal dalam penelitian ini antara lain, memberikan rasa aman bekerja karena terhindar dari Covid-19, lebih nyaman menyelesaikan pekerjaan dan membuat karyawan menjadi lebih produktif dan kreatif dalam bekerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cicilia (2020) bahwa kecerdasan emosional sangat berpengaruh baik negatif ataupun positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa *Work From Home*

(WFH) memiliki beberapa dampak positif yaitu membuat guru lebih aman dan nyaman bekerja karena terhindar dari penyebaran Covid-19. Dengan diketahuinya variabel emosi termasuk yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dengan demikian variabel emosi dapat dikembangkan dengan baik oleh PT. Adira Finance Tegal sehingga dapat menaikkan kinerja karyawan dengan memperhatikan variabel emosi karyawan.

4.3.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja selama *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Tegal Finance

Pada hipotesis kedua dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja selama *Work From Home* (WFH) memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal selama pandemi Covid-19.

Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Finance Tegal mampu menciptakan lingkungan atau suasana kerja dan kepuasan kerja tersendiri yang tentunya akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan terkadang memaksa sebagian karyawan kehilangan keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi. Namun, dengan adanya

kebijakan *Work From Home*, karyawan dapat lebih mudah membagi perannya. Ada kalanya ia fokus pada jam kerja sekolah dan ada kalanya juga ia bisa menjalankan kehidupannya pribadi tanpa beban. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik dimana keduanya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Beberapa hal positif yang diperoleh karyawan PT. Adira Finance Tegal dalam penelitian antara lain, menciptakan suasana baru dalam bekerja, mengurangi interaksi dengan karyawan serta memiliki waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan lainnya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cicilia (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan diketahuinya variabel lingkungan kerja termasuk yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dengan demikian variabel lingkungan kerja dapat dikembangkan dengan baik oleh PT. Adira Finance Tegal sehingga dapat

menaikkan kinerja karyawan dengan memperhatikan variabel lingkungan kerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Variabel Upah selama *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Tegal Finance

Pada hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa variabel upah selama *Work From Home* (WFH) memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel upah sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel upah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal selama pandemi Covid-19.

Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Finance menyadari tuntutan pekerjaannya, sistem *Work From Home* yang mengharuskan para karyawan untuk tetap dirumah tentu sangat merugikan karyawan khususnya bagian *sales* dan *collector*, yang akhirnya membuat karyawan terus meningkatkan usahanya agar mencapai target. Di sisi lain, sistem *Work From Home* juga menguntungkan karyawan PT. Adira Finance karena dapat menghemat pengeluaran bensin dan makan siang khususnya untuk karyawan bagian *sales* dan *collector*. Sistem *Work From Home* (WFH) yang juga berpengaruh terhadap upah karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi etos kerja dari karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Beberapa hal positif yang diperoleh

karyawan PT. Adira Finance Tegal dalam penelitian antara lain, mengurangi biaya transportasi dari rumah ke tempat bekerja dan membuat karyawan lebih terkontrol dalam hal keuangan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilik (2009) Hasil penelitian memperoleh hasil sebesar 64,3% dari 100 karyawan yang disurvei mengatakan bahwa variabel upah sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, upah juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Dengan diketahuinya variabel upah termasuk yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dengan demikian variabel upah dapat dikembangkan dengan baik oleh PT. Adira Finance Tegal sehingga dapat menaikkan kinerja karyawan dengan memperhatikan variabel upah karyawan.

4.3.4 Pengaruh Variabel Motivasi selama *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Tegal Finance

Bukti variabel motivasi berdasarkan keinginan dari karyawan itu sendiri untuk mencapai target kinerja yang ditentukan atau tidak. Nilai signifikansi variabel motivasi adalah $0,555 > \alpha 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal.

Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Finance kurang memiliki motivasi untuk mendapatkan prestasi kerja dan pengembangan diri. Motivasi merupakan faktor yang secara

menyeluruh tidak mempengaruhi kinerja, contohnya karyawan PT. Adira Finance Tegal yang terbiasa bekerja dikantor dengan fasilitas yang memadai, sedangkan saat *Work From Home* karyawan PT. Adira Finance Tegal bekerja dirumah sehingga tidak mendapatkan fasilitas yang memadai. Walaupun mempunyai motivasi yang tinggi tetapi tidak memudahinya fasilitas maka bekerja pun tidak maksimal karena fasilitas tidak memadai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianry Anriza (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi tidak berpengaruh secara signifikan dikarenakan dari data yang diperoleh, Dengan diketahuinya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, maka diharapkan perusahaan lebih memperhatikan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan selalu memberikan motivasi agar tetap semangat dalam bekerja dan memotivasi karyawan agar tidak hanya merasakan kepuasan sesaat dan selanjutnya bermalas-malasan. Motivasi diperlukan setiap saat meskipun karyawan tersebut telah merasa puas dengan apa yang telah mereka dapatkan selama bekerja.

4.3.5 Pengaruh Variabel Emosi, Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi selama *Work From Home* secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Tegal Finance

Pada hipotesis kelima dapat diketahui bahwa variabel emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi selama *Work From Home* (WFH) secara simultan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi secara simultan sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi secara simultan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal.

Dalam hal ini berarti karyawan PT. Adira Finance memahami betul kondisi pandemi Covid-19, adanya kebijakan baru yaitu *Work From Home* yang mengatur tentang cara kerja karyawan dari rumah mengakibatkan adanya dampak yang terjadi sehingga bisa saja timbul suatu masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan mencoba untuk beradaptasi dengan kebijakan yang baru sehingga tidak mengurangi kinerja dari aspek emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi. Dari apa yang di jelaskan bahwa rata-rata karyawan berharap dapat mencapai target kinerja yang ditentukan walaupun dengan kondisi pandemi sekarang.

Dengan demikian, jika digabungkan semua variabel secara simultan dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan selama *Work From Home* karyawan PT. Adira Finance Tegal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti di PT. Adira Finance Tegal, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Emosi selama *Work From Home* secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, yang berarti bahwa variabel emosi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Finance Tegal memiliki emosi yang bagus sehingga dapat meningkatkan kinerja dikarenakan semakin bagus dan stabilnya emosi karyawan maka dapat meningkatkan semangat karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja selama *Work From Home* secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Finance Tegal memiliki lingkungan kerja yang bagus, sehat dan dapat menciptakan suasana bekerja yang nyaman.
3. Variabel Upah selama *Work From Home* secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, hal ini dibuktikan

dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, yang berarti bahwa variabel upah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Finance Tegal memiliki upah sepadan yang diberikan oleh perusahaan, upah yang sepadan akan mempengaruhi etos kerja yang akhirnya meningkatkan semangat dalam bekerja.

4. Variabel Motivasi selama *Work From Home* secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,555 > \alpha 0,05$, yang berarti bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Adira Finance Tegal kurang memiliki motivasi untuk mendapatkan prestasi kerja dan pengembangan diri.
5. Variabel Emosi, Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi selama *Work From Home* secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, yang berarti bahwa variabel emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal. Hal ini berarti bahwa karyawan memahami betul situasi pandemi Covid-19 saat ini, sehingga karyawan meningkatkan kinerjanya baik melalui emosi, lingkungan kerja, upah serta motivasi selama *Work From Home*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Dengan diketahui bahwa variabel motivasi (X_4) selama *Work From Home* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, maka diharapkan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan yang didasari untuk meningkatkan kinerja. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara baik melalui pengadaan *reward* dan *punishment* maupun penciptaan ruang lingkup yang baik antara sesama karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan untuk membuat karyawan PT. Adira Finance Tegal lebih semangat dan merasa nyaman bekerja serta terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai pengaruh emosi, lingkungan kerja, upah dan motivasi selama *Work From Home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal, ada baiknya menambah variabel-variabel independen lainnya untuk menjadikan penelitian selanjutnya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Lutfi Nur, & Aziz, R. M. (2020). Efektivitas Bisnis Startup Digital PT. Jojo Nomic Indonesia Dalam Nilai Keuntungan Dan Ibadah Era Covid-19. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 1–9.
- Cicilia Tri Suci Rokhani, S. A. (2020). *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19*. 2.
- Crosbie, Tracey and Moore, J. (2004). Work–life balance and working from home. *Social Policy & Society*, 223–233.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19*.
- Goleman, D. (2002). *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- H, K. (2011). The classical definition of a pandemic is not elusive. *Bulletin of the World Health Organization*.
- Indonesia, K. K. R. (2021). *Seputar Covid-19*. www.kemkes.go.id/folder/view/full-content/structure-faq.html
- Intan Novianti. (2020). *Ketidakjujuran Pasien Covid-19: Sebuah Refleksi* (p. 55).
- Irmayani Nasution & Raina Rosanti. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 9–14.
- Julianry Anriza, Rizal Syarief, M. J. A. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- KBBI. (2020). *KBBI*.
- Khoiriyah, L. (2009). *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*,. <http://id.pdfsb.com/>
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*.
- Mungkasa O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, IV, 127–128.

- Mustajab, Mustajab, Baharun, Hasan, & Iltiqiyah, L. (2020). Manajemen Pembelajaran Melalui Pendekatan BCCT dalam Meningkatkan Multiple Intelligences Anak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1368–1381.
- Pristiyono, Muhammad Ikhlas, Mulya Rafika, D. K. H. (2020). Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8.
- R.A, A. (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan*. 14, 223.
- Rahmah Taqiyya & Sugeng Riyanto. (2020). *Strategi Pemanfaatan Media Sosial Facebook dan Whatsapp untuk Memperluas Jaringan Pemasaran Digital Benih Sayuran Oleh Wafipreneur Di Masa Pandemi Covid-19* (pp. 813– 826).
- Rahmawati, N. P. dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8, 2.
- Richins, L. M. (1997). Measuring Emotions in the Consumption Experience. *Journal of Consumer Research*, 24, 127–146.
- S, T. (2019). *The Psychology of Pandemics: Preparing for the Next Global Outbreak of Infectious Disease*. *Newcastel: Cambridge Scholars Publishing*.
- Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 73–82.
- Sugiyono. (2000). *Metode Penelitian Administrasi* (p. 145).
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Suliyanto. (2005). *Metode Riset Bisnis*.
- Supranto, J. (2010). *Statistik Teori dan Aplikasi*.
- Undang Undang Tenaga Kerja. (2000). Upah. *Undang-Undang*, 1, 30.
- Suranto. (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pada KPPN NABIRE KPPN JAYAPURA dan KANWIL DJPB Provinsi PAPUA*.

Lampiran 1 : Pernyataan Penelitian Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Tegal
Selama Pandemi Covid-19

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Tegal selama pandemi covid-19. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Anda, kami memohon dengan hormat kesediaan Anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi Anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

- Pria
- Wanita

Jenis kelamin :

- <20 Tahun
- 20-35 Tahun
- 36-45 Tahun
- 46-55 Tahun
- >55 Tahun

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda (V) pada setiap pernyataan yang Anda pilih

Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

X ₁ Emosi						
Indikator	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Keamanan kerja	WFH membuat saya lebih aman bekerja karena terhindar dari penyebaran COVID-19					
Kenyamanan kerja	Saya lebih nyaman menyelesaikan pekerjaan dengan WFH					
Produktifitas Kerja	WFH membuat saya lebih produktif dan kreatif dalam bekerja					
Kejenuhan kerja	WFH membuat saya jenuh bekerja di rumah dengan suasana monoton					
Kualitas bekerja	WFH menurunkan kualitas proses bekerja saya					

X ₂ Lingkungan Kerja						
Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Suasana kerja	WFH menciptakan suasana baru dalam pekerjaan saya					
Interaksi kerja	WFH mengurangi interaksi saya dengan karyawan lain					
Kerja di kantor	Saya lebih suka WFH dibanding bekerja di kantor					
Fokus kerja	WFH membuat saya tidak fokus bekerja karena adanya interaksi dengan anggota keluarga saya saat					

	Bekerja					
Waktu luang di rumah	Dengan WFH saya memiliki waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan lainnya					

X ₃ Upah						
Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Biaya transportasi	WFH mengurangi biaya transportasi saya dari rumah ke tempat bekerja					
Kontrol Keuangan	WFH membuat saya lebih terkontrol dalam hal keuangan					
Biaya kuota internet	WFH menambah biaya pengeluaran untuk kuota internet saya					

X ₄ Motivasi						
Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan ekonomi	Saya tetap melakukan pekerjaan pada masa Covid-19 disebabkan karena kebutuhan ekonomi					
Kepuasan bekerja	Saya merasa lebih puas bekerja pada masa Covid-19					
Pengembangan diri	Pada saat Covid-19 sekarang ini saya bisa lebih mengembangkan diri					
Keamanan bekerja	Saya merasa lebih aman bekerja pada masa Covid-19					
Pengalaman bekerja	Pada masa Covid-19 sekarang ini saya memiliki rasa ingin tahu yang lebih tinggi terhadap					

	pekerjaan					
Kreatifitas bekerja	Saya memiliki cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan pada masa Covid-19					
Hubungan komunikasi antar karyawan	Hubungan saya dengan rekan kerja selama Covid-19 baik-baik saja					

Kinerja						
Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Cara bekerja	Saya memiliki cara yang baru untuk melaksanakan pekerjaan pada masa Covid-19					
Adaptasi bekerja	Saya bisa beradaptasi dengan pelaksanaan pekerjaan dengan metode bekerja dari rumah pada masa Covid-19					
Profesionalitas bekerja	Pada masa Covid 19, saya tetap melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan sebelumnya					
Kualitas bekerja	Pada masa Covid-19, saya tetap menjaga kualitas pekerjaan walaupun dalam kondisi bekerja dari rumah					
Kepekaan bekerja	Pada masa Covid-19, membuat saya lebih bisa mengeksplorasi sistem pekerjaan					
Hasil pekerjaan	Saya tetap membuat umpan balik (<i>feed back</i>) yang ditujukan kepada nasabah untuk menilai kinerja saya dalam pekerjaan					

Lampiran 2 : Hasil Kuesioner

A. Variabel Emosi

No Responden	Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	4	5	5	5	24
2	4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	3	4	18
6	5	3	4	4	4	20
7	5	3	3	3	4	18
8	5	4	5	5	5	24
9	5	4	5	5	5	24
10	5	4	4	4	4	21
11	5	4	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	5	3	5	5	5	23
14	5	3	4	4	5	21
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	5	4	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	5	4	5	4	5	23
19	4	4	3	3	4	18
20	5	5	4	5	5	24
21	4	4	4	3	4	19
22	4	3	4	4	4	19
23	4	4	3	3	4	18
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	5	5	3	22

26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	3	4	4	4	19
29	5	4	5	5	5	24
30	4	4	4	4	4	20
31	5	4	5	5	5	24
32	5	4	4	5	5	23
33	5	4	5	5	5	24
34	5	3	5	5	5	23
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	5	25
37	3	3	3	3	5	17
38	5	4	4	3	4	20
39	5	4	3	4	5	21
40	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	5	21
45	5	4	4	4	5	22
46	5	5	5	5	5	25
47	4	4	4	5	5	22
48	5	4	3	3	4	19
49	5	5	4	4	4	22
50	4	3	3	4	5	19
51	4	4	4	4	4	20
52	5	4	4	4	5	22
53	5	4	5	5	5	24
54	5	3	5	4	4	21
55	5	5	4	5	5	24

56	3	4	3	5	3	18
57	5	4	5	3	3	20
58	4	3	4	3	3	17
59	5	5	4	5	5	24
60	4	4	4	4	5	21
61	5	4	4	4	5	22
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	3	3	4	18
64	5	5	4	5	5	24
65	3	4	3	4	4	18
66	4	4	4	4	4	20
67	5	4	3	3	5	20
68	4	4	3	3	5	19
69	4	3	3	4	4	18
70	4	3	4	4	4	19
71	5	5	5	4	4	23
72	4	4	3	4	4	19
73	5	3	4	5	3	20
74	5	4	3	4	5	21
75	5	4	5	5	5	24
76	5	4	3	4	5	21
77	5	4	4	3	3	19
78	5	3	4	3	4	19
79	3	4	4	3	4	18
80	5	5	5	5	5	25
81	5	4	3	3	5	20
82	4	4	4	4	4	20
83	5	4	3	4	4	20
84	4	3	4	4	3	18
85	4	4	4	4	4	20

86	3	4	3	4	4	18
87	5	3	4	4	4	20
88	5	3	3	3	4	18
89	5	4	3	5	4	21
90	5	4	5	5	5	24
91	5	4	4	4	4	21
92	4	4	3	3	5	19
93	4	3	4	3	5	19
94	5	3	4	4	3	19
95	5	3	4	4	5	21
96	3	4	4	3	4	18
97	5	4	5	4	4	22
98	4	3	4	3	3	17
99	5	4	5	4	5	23
100	4	4	4	4	4	20

B. Variabel Lingkungan Kerja

No Responden	Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	4	24
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	3	3	4	5	19
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	4	24
9	5	5	5	3	5	23
10	3	3	3	4	5	18

11	5	5	3	5	5	23
12	5	5	5	4	5	24
13	5	5	5	3	5	23
14	5	5	4	5	5	24
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	4	5	5	24
17	4	3	4	4	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	4	3	4	4	3	18
20	5	3	3	5	5	21
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	3	4	4	19
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	5	5	5	23
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	3	4	4	19
29	5	5	3	5	5	23
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	3	5	5	23
32	5	5	5	4	4	23
33	5	5	4	5	5	24
34	5	5	5	3	5	23
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	3	3	5	5	20
38	3	3	2	4	4	16
39	5	3	3	5	5	21
40	4	3	3	4	4	18

41	5	5	5	5	3	23
42	5	5	5	3	5	23
43	4	4	4	4	4	20
44	5	3	3	4	4	19
45	5	5	4	5	5	24
46	4	4	4	4	5	21
47	4	4	5	4	5	22
48	4	4	4	4	4	20
49	4	3	4	4	4	19
50	5	4	3	4	4	20
51	4	3	3	4	4	18
52	5	5	5	5	4	24
53	5	5	5	3	5	23
54	5	3	3	5	5	21
55	5	3	3	5	5	21
56	3	5	3	5	5	21
57	5	3	3	5	5	21
58	4	3	3	4	4	18
59	4	4	5	5	5	23
60	4	4	4	4	4	20
61	5	5	5	5	3	23
62	5	4	4	4	4	21
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	5	5	5	23
65	4	3	3	4	4	18
66	5	5	4	5	5	24
67	5	5	4	5	5	24
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20

71	5	5	4	4	4	22
72	4	3	3	4	4	18
73	3	3	2	5	5	18
74	3	3	3	4	4	17
75	5	5	5	5	4	24
76	4	3	3	3	4	17
77	3	4	3	3	4	17
78	3	4	4	5	3	19
79	3	3	4	3	4	17
80	5	5	5	5	4	24
81	3	4	5	4	3	19
82	4	4	4	4	4	20
83	4	3	3	5	3	18
84	4	3	4	4	4	19
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	3	5	3	19
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	3	4	3	4	5	19
90	5	5	5	4	5	24
91	3	3	3	5	4	18
92	4	3	4	4	3	18
93	3	4	4	5	4	20
94	3	5	4	4	3	19
95	5	5	4	5	5	24
96	4	4	3	3	4	18
97	5	5	5	3	5	23
98	4	3	4	3	4	18
99	4	4	4	4	4	20
100	4	5	4	4	4	21

C. Variabel Upah

No Responden	Pertanyaan			Jumlah
	1	2	3	
1	5	5	5	15
2	4	3	4	11
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	4	3	4	11
6	4	4	4	12
7	3	3	4	10
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	3	4	12
15	4	4	4	12
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	3	4	4	11
20	5	5	5	15
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	4	3	4	11
26	4	4	4	12

27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	5	5	5	15
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	4	4	4	12
33	5	5	5	15
34	4	4	4	12
35	4	4	4	12
36	4	4	4	12
37	4	3	4	11
38	4	3	3	10
39	4	3	3	10
40	4	3	3	10
41	5	5	5	15
42	5	5	5	15
43	4	4	4	12
44	5	4	5	14
45	4	4	4	12
46	5	4	5	14
47	4	4	4	12
48	4	4	4	12
49	4	3	3	10
50	4	3	3	10
51	4	3	3	10
52	4	4	4	12
53	5	5	5	15
54	4	4	5	13
55	5	5	5	15
56	5	3	3	11

57	4	5	3	12
58	4	3	3	10
59	4	4	4	12
60	5	4	4	13
61	5	4	4	13
62	4	4	3	11
63	4	3	4	11
64	4	4	4	12
65	3	4	4	11
66	5	4	4	13
67	4	4	4	12
68	3	3	4	10
69	4	4	3	11
70	4	4	4	12
71	4	4	4	12
72	3	3	4	10
73	4	4	3	11
74	5	4	3	12
75	5	5	5	15
76	4	3	3	10
77	5	3	4	12
78	3	3	3	9
79	4	4	3	11
80	4	4	4	12
81	4	3	3	10
82	4	3	4	11
83	4	3	4	11
84	4	3	4	11
85	4	4	4	12
86	4	3	4	11

87	4	4	4	12
88	3	3	4	10
89	3	4	5	12
90	5	5	5	15
91	4	4	4	12
92	3	3	4	10
93	4	2	4	10
94	5	4	4	13
95	5	3	4	12
96	4	3	3	10
97	4	4	4	12
98	4	4	3	11
99	4	4	4	12
100	5	4	4	13

D. Variabel Motivasi

No. Responden	Pertanyaan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	4	5	5	5	5	34
2	4	4	3	4	4	3	4	26
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	3	4	3	4	3	4	25
6	4	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	3	5	4	3	4	27
8	5	5	3	5	5	5	5	33
9	5	5	5	3	5	5	5	33
10	3	3	4	4	4	4	4	26
11	5	5	4	5	5	5	5	34

12	5	5	5	3	5	5	5	33
13	5	5	5	4	5	5	5	34
14	5	5	4	4	4	4	5	31
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	5	4	4	4	4	4	30
17	4	3	4	4	4	4	4	27
18	4	4	4	4	4	4	5	29
19	4	3	3	4	4	3	4	25
20	5	3	5	3	5	5	5	31
21	4	4	4	4	4	3	4	27
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	3	4	27
24	4	4	4	3	3	3	4	25
25	4	4	4	4	4	5	3	28
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	5	4	4	4	29
29	4	4	3	3	3	4	3	24
30	4	3	3	3	4	4	2	23
31	5	5	3	3	3	2	2	23
32	5	5	3	3	2	4	5	27
33	5	4	3	5	3	5	3	25
34	5	3	2	2	4	3	5	24
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	4	5	3	28
37	4	3	3	3	4	3	5	25
38	3	3	4	3	3	3	4	23
39	5	3	5	3	2	2	5	25
40	4	3	4	3	3	4	4	25
41	3	3	3	3	3	4	5	24

42	4	4	3	3	3	3	5	25
43	4	4	4	4	4	4	4	23
44	5	3	2	3	3	2	4	22
45	5	5	3	3	2	3	5	26
46	3	3	5	5	5	3	2	26
47	4	4	4	4	4	3	4	27
48	5	4	4	4	4	4	2	27
49	4	3	3	5	3	4	4	26
50	5	4	3	3	3	3	4	25
51	4	3	3	2	2	4	4	22
52	5	3	3	3	3	3	4	24
53	4	4	3	3	3	3	3	23
54	5	3	3	3	3	3	3	23
55	3	3	3	3	4	3	3	22
56	3	5	5	3	3	5	3	27
57	5	3	5	5	3	3	3	27
58	4	3	4	4	3	3	3	24
59	4	4	4	4	4	4	3	27
60	3	3	4	3	4	3	4	24
61	5	3	3	3	3	3	3	23
62	5	4	4	4	3	4	4	28
63	4	4	3	4	4	3	4	26
64	3	3	3	4	4	5	3	25
65	4	3	3	4	4	4	4	26
66	4	3	3	4	3	3	3	23
67	3	4	3	3	3	3	3	22
68	4	4	3	4	4	3	5	27
69	4	4	3	4	3	4	4	26
70	4	3	3	3	3	3	3	22
71	5	3	3	3	3	3	4	24

72	4	3	4	4	4	4	4	23
73	3	3	3	4	3	5	3	24
74	3	3	3	4	3	4	5	25
75	3	4	3	3	3	3	3	22
76	4	3	2	3	3	2	5	22
77	3	4	3	3	4	3	3	23
78	3	4	4	3	3	3	2	22
79	3	3	4	3	3	3	4	23
80	5	3	3	2	3	5	4	25
81	3	4	5	3	3	3	5	26
82	4	4	3	3	3	3	2	22
83	4	3	4	4	4	4	4	27
84	4	3	4	3	4	4	3	25
85	4	4	4	2	3	3	2	22
86	4	4	4	3	4	4	4	27
87	4	3	3	3	3	3	3	22
88	4	4	3	5	4	3	4	27
89	4	3	3	3	3	3	3	22
90	5	3	3	3	3	3	5	25
91	3	3	4	4	4	4	4	26
92	4	3	3	5	4	3	5	27
93	3	3	3	3	3	3	4	22
94	3	5	3	4	4	4	3	26
95	4	4	3	3	3	3	4	24
96	3	3	4	3	3	3	3	22
97	3	4	3	3	3	3	3	22
98	4	3	3	3	3	3	3	22
99	4	4	4	4	4	4	5	29
100	4	4	4	3	3	3	3	24

E. Variabel Kinerja

No. Responden	Pertanyaan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	5	4	5	5	28
2	3	4	4	4	3	4	22
3	4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	3	5	3	3	21
6	4	3	4	4	4	4	23
7	3	3	4	4	3	5	22
8	5	4	5	4	5	5	28
9	5	4	5	5	5	3	27
10	4	4	3	5	4	4	24
11	5	4	3	5	5	5	27
12	5	5	5	5	5	3	28
13	5	3	5	5	5	4	27
14	4	3	4	5	3	4	23
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	5	4	4	25
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	4	4	3	4	4	22
20	5	5	3	5	5	3	26
21	3	4	4	4	4	4	23
22	4	3	4	4	4	4	23
23	3	4	3	4	4	4	22
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	4	5	5	3	4	26
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24

28	4	3	3	4	4	5	23
29	5	4	3	5	5	4	26
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	4	3	5	4	4	25
32	5	4	5	4	4	4	26
33	5	4	4	5	5	5	28
34	5	3	5	5	4	4	26
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	4	4	4	4	26
37	3	3	3	5	3	3	20
38	3	4	2	4	3	3	19
39	4	4	3	5	3	5	24
40	4	4	3	4	3	3	21
41	5	5	5	3	5	5	28
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	3	4	4	5	24
45	4	4	4	5	4	5	26
46	5	5	4	5	4	5	28
47	5	4	5	5	4	4	27
48	3	4	4	4	4	4	23
49	4	5	4	4	3	5	25
50	4	3	3	4	3	4	21
51	4	4	3	4	3	3	21
52	4	4	5	4	4	5	26
53	5	4	5	5	5	5	29
54	4	3	3	5	4	5	24
55	5	5	3	5	5	4	27
56	5	4	3	5	3	3	23
57	3	4	3	5	5	5	25

58	3	3	3	4	3	4	20
59	5	5	5	5	4	4	28
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	5	3	4	5	25
62	4	4	4	4	4	4	24
63	3	4	4	4	3	4	22
64	5	5	5	5	4	4	28
65	4	4	3	4	4	4	23
66	4	4	4	5	4	4	25
67	3	4	4	5	4	4	24
68	3	4	4	4	3	4	22
69	4	3	4	4	4	4	23
70	4	3	4	4	4	4	23
71	4	5	4	4	4	4	25
72	4	4	3	4	3	4	22
73	5	3	2	5	4	4	23
74	4	4	3	4	4	4	23
75	5	4	5	4	5	3	26
76	4	4	3	4	3	3	21
77	3	4	3	4	3	3	20
78	3	3	4	3	3	5	21
79	3	4	4	4	4	3	22
80	5	5	5	4	4	4	27
81	3	4	5	3	3	3	21
82	4	4	4	4	3	4	23
83	4	4	3	3	3	4	21
84	4	3	4	4	3	3	21
85	4	4	4	4	4	4	24
86	4	4	3	3	3	3	20
87	4	3	4	4	4	4	23

88	3	3	4	4	3	5	22
89	5	4	3	5	4	3	24
90	5	4	5	5	5	5	29
91	4	4	3	4	4	4	23
92	3	4	4	3	3	5	22
93	3	3	4	4	2	3	19
94	4	3	4	3	4	4	22
95	4	3	4	5	3	4	23
96	3	4	3	4	3	4	21
97	4	4	5	5	4	4	26
98	3	3	4	4	4	3	21
99	4	4	4	4	4	4	24
100	4	4	4	4	4	5	25

Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS

Uji Validitas

		Correlations					
		EMOSI_1	EMOSI_2	EMOSI_3	EMOSI_4	EMOSI_5	TOTAL
EMOSI_1	Pearson Correlation	1	.184	.442**	.381**	.336**	.674**
	Sig. (2-tailed)		.067	.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100
EMOSI_2	Pearson Correlation	.184	1	.224*	.351**	.318**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.067		.025	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100
EMOSI_3	Pearson Correlation	.442**	.224*	1	.574**	.207*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025		.000	.038	.000
	N	100	100	100	100	100	100
EMOSI_4	Pearson Correlation	.381**	.351**	.574**	1	.382**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
EMOSI_5	Pearson Correlation	.336**	.318**	.207*	.382**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.038	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.674**	.581**	.734**	.800**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		LINGKUN GAN_1	LINGKUN GAN_2	LINGKUN GAN_3	LINGKUN GAN_4	LINGKUN GAN_5	TOTAL
LINGKU	Pearson Correlation	1	.491**	.357**	.198*	.364**	.768**
NGAN_1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.048	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
LINGKU	Pearson Correlation	.491**	1	.606**	.113	.202*	.808**
NGAN_2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.262	.044	.000
	N	100	100	100	100	100	100
LINGKU	Pearson Correlation	.357**	.606**	1	-.114	-.022	.636**
NGAN_3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.259	.829	.000
	N	100	100	100	100	100	100
LINGKU	Pearson Correlation	.198*	.113	-.114	1	.119	.388**
NGAN_4	Sig. (2-tailed)	.048	.262	.259		.240	.000
	N	100	100	100	100	100	100
LINGKU	Pearson Correlation	.364**	.202*	-.022	.119	1	.494**
NGAN_5	Sig. (2-tailed)	.000	.044	.829	.240		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.768**	.808**	.636**	.388**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations			
		UPAH_1	UPAH_2	UPAH_3	TOTAL
UPAH_1	Pearson Correlation	1	.503**	.425**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
UPAH_2	Pearson Correlation	.503**	1	.617**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
UPAH_3	Pearson Correlation	.425**	.617**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.763**	.875**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations							TOTAL
		MTV1	MTV2	MTV3	MTV4	MTV5	MTV6	MTV7	
MTV1	Pearson Correlation	1	.351**	.105	.095	.201*	.159	.297**	.294**
	Sig. (2-tailed)		.000	.300	.345	.045	.115	.003	.003
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
MTV2	Pearson Correlation	.351**	1	.204*	.188	.257**	.293**	.149	.427**
	Sig. (2-tailed)	.000		.042	.061	.010	.003	.138	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
MTV3	Pearson Correlation	.105	.204*	1	.216*	.426**	.385**	.137	.301**
	Sig. (2-tailed)	.300	.042		.031	.000	.000	.175	.002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
MTV4	Pearson Correlation	.095	.188	.216*	1	.494**	.298**	.083	.418**
	Sig. (2-tailed)	.345	.061	.031		.000	.003	.411	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
MTV5	Pearson Correlation	.201*	.257**	.426**	.494**	1	.496**	.216*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.045	.010	.000	.000		.000	.031	.000

	N	100	100	100	100	100	100	100	100
MTV6	Pearson Correlation	.159	.293**	.385**	.298**	.496**	1	.234*	.492**
	Sig. (2-tailed)	.115	.003	.000	.003	.000		.019	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
MTV7	Pearson Correlation	.297**	.149	.137	.083	.216*	.234*	1	.350**
	Sig. (2-tailed)	.003	.138	.175	.411	.031	.019		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.294**	.427**	.301**	.418**	.516**	.492**	.350**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations						
		KNJ_1	KNJ_2	KNJ_3	KNJ_4	KNJ_5	KNJ_6	TOTAL
KNJ_1	Pearson Correlation	1	.351**	.310**	.434**	.590**	.126	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.212	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
KNJ_2	Pearson Correlation	.351**	1	.176	.106	.311**	.038	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000		.080	.292	.002	.705	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
KNJ_3	Pearson Correlation	.310**	.176	1	-.022	.334**	.215*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.002	.080		.829	.001	.031	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
KNJ_4	Pearson Correlation	.434**	.106	-.022	1	.308**	.000	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.292	.829		.002	1.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
KNJ_5	Pearson Correlation	.590**	.311**	.334**	.308**	1	.285**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.002		.004	.000

	N	100	100	100	100	100	100	100
KNJ_6	Pearson Correlation	.126	.038	.215*	.000	.285**	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.212	.705	.031	1.000	.004		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.781**	.521**	.589**	.482**	.785**	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Variabel Emosi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.724	.720	5

Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.613	.601	5

Variabel Upah

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.761	3

Variabel Motivasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.698	.702	7

Variabel Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.658	.651	6

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97958969
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.064
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.761	.719		1.060	.292
	EMOSI	.067	.042	.250	1.593	.114
	LINGKUNGAN	4.585E-5	.039	.000	.001	.999
	UPAH	-.086	.058	-.223	-1.493	.139
	MOTIVASI	-.014	.021	-.068	-.640	.524
a. Dependent Variable: abres						

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.075	1.185			.908	.366		
	EMOSI	.522	.069	.483		7.580	.000	.410	2.437
	LINGKUNGAN	.319	.065	.280		4.908	.000	.511	1.956
	UPAH	.409	.095	.260		4.293	.000	.453	2.209
	MOTIVASI	.021	.035	.026		.593	.555	.891	1.122

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Autokorelasi

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.10905
Cases < Test Value	50
Cases >= Test Value	50
Total Cases	100
Number of Runs	56
Z	1.005
Asymp. Sig. (2-tailed)	.315

a. Median

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	.842	.835	.991	1.892
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, EMOSI, LINGKUNGAN, UPAH					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Uji Regresi Sederhana

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.918 ^a	.842	.835	.991	
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, EMOSI, LINGKUNGAN, UPAH					
b. Dependent Variable: KINERJA					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496.540	4	124.135	126.398	.000 ^b
	Residual	93.300	95	.982		
	Total	589.840	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, EMOSI, LINGKUNGAN, UPAH

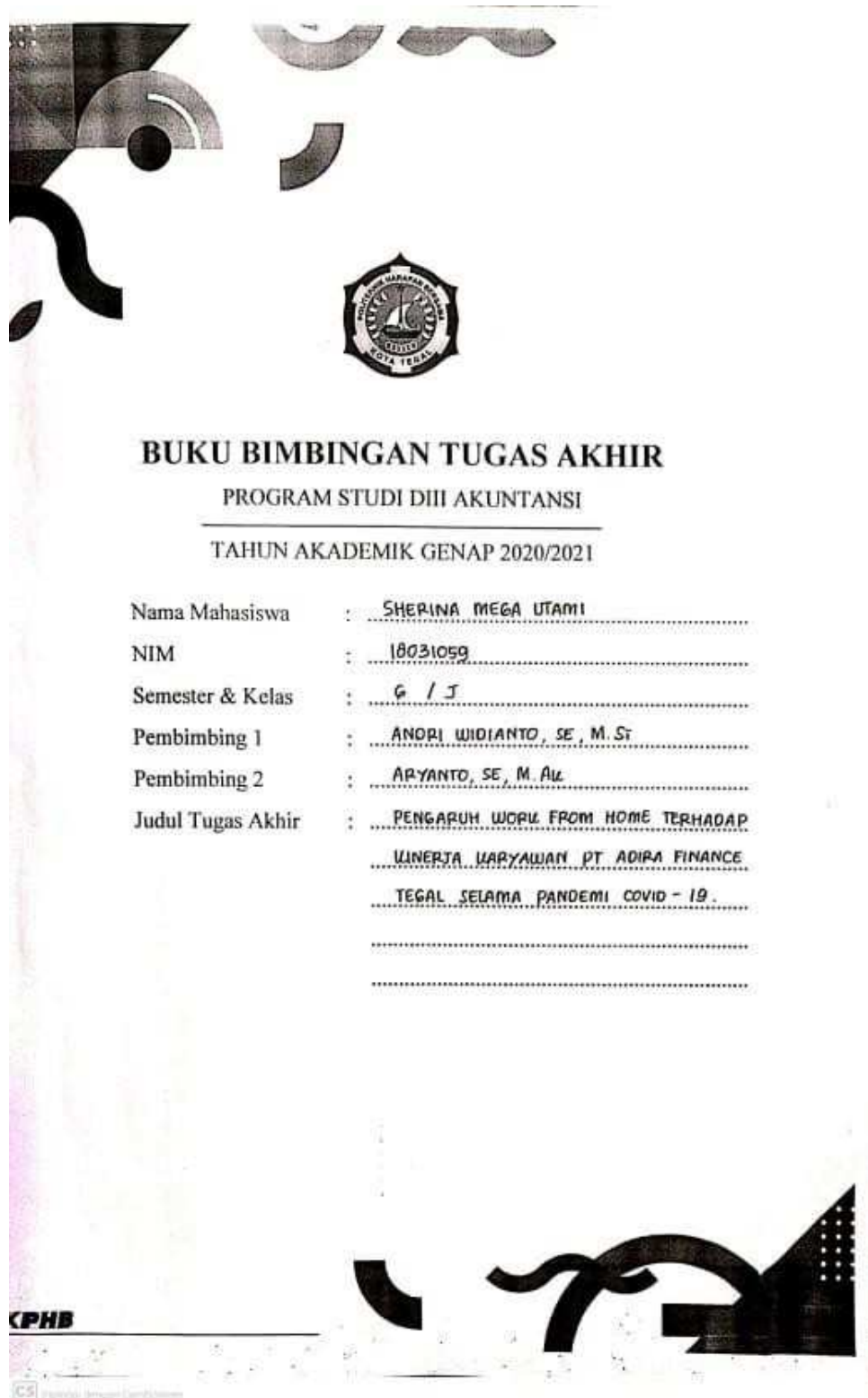
Uji t

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.075	1.185	.483	.908	.366
	EMOSI	.522	.069	.280	7.580	.000
	LINGKUNGAN	.319	.065	.260	4.908	.000
	UPAH	.409	.095	.026	4.293	.000
	MOTIVASI	.021	.035		.593	.555

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 4 : Buku Bimbingan Tugas Akhir



BUKU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI DIII AKUNTANSI
TAHUN AKADEMIK GENAP 2020/2021







Nama Mahasiswa : SHERINA MEGA UTAMI
NIM : 18031059
Semester & Kelas : 6 / J
Pembimbing 1 : ANORI WIDIANTO, SE, M. ST
Pembimbing 2 : ARYANTO, SE, M. Ak
Judul Tugas Akhir : PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ADIPA FINANCE
TEGAL SELAMA PANDEMI COVID - 19.

CPHB






CS



PEMBIMBING 1

No	Hari / Tanggal	Substansi / Uraian Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing I
1.	Selasa / 9 Feb 2021	Pengajuan Judul Tugas Akhir	
2.	Selasa / 23 Maret 2021	Pengajuan Proposal Tugas Akhir	
3.	Jumat / 26 Maret 2021	Revisi Proposal TA I Format laporan belum sesuai	
4.	Selasa / 30 Maret 2021	Revisi Proposal TA II BAB I Pendahuluan	
5.	Senin / 12 April 2021	Revisi Proposal TA III BAB II Hipotesis	
6.	Rabu / 14 April 2021	Revisi Proposal TA IV Kuesioner	







- Catatan :**
1. Harus Selalu Dibawa Saat Bimbingan dengan Dosen Pembimbing
 2. Bimbingan Minimal 12 kali sampai Disetujui Untuk Tugas Akhir (TA)
 3. Dilampirkan Pada Saat Penjilidan Tugas Akhir (TA)

No	Hari / Tanggal	Substansi / Uraian Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing I
7.	Kamis / 22 April 2021	ACC Proposal Tugas Akhir	
8.	Jum'at / 18 Juni 2021	Pengajuan Tugas Akhir BAB 1 - 5	
9.	Kamis / 24 Juni 2021	Revisi Tugas Akhir I Format laporan / line spacing	
10.	Jum'at / 25 Juni 2021	Revisi Tugas Akhir II Pembahasan BAB 4	
11.	Selasa / 29 Juni 2021	ACC Tugas Akhir	

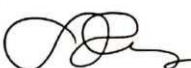
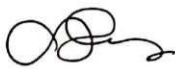
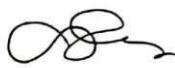

- Catatan :**
1. Harus Selalu Dibawa Saat Bimbingan dengan Dosen Pembimbing
 2. Bimbingan Minimal 12 kali sampai Disetujui Untuk Tugas Akhir (TA)
 3. Dilampirkan Pada Saat Penjilidan Tugas Akhir (TA)



PEMBIMBING 2

No	Hari / Tanggal	Substansi / Uraian Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing II
1.	Rabu / 10 Feb 2021	Pengajuan Judul Tugas Akhir	
2.	Senin / 8 Maret 2021	Revisi Proposal TA I Format penyusunan belum sesuai	
3.	Selasa / 30 Maret 2021	Revisi Proposal TA II BAB I Pembahasan	
4.	Senin / 5 April 2021	Revisi Proposal TA III Hipotesis kurang penelitian terdahulu	
5.	Kamis / 8 April 2021	Revisi Proposal TA IV Line spacing	
6.	Kamis / 22 April 2021	ACC Proposal Tugas Akhir	

- Catatan :**
1. Harus Selalu Dibawa Saat Bimbingan dengan Dosen Pembimbing
 2. Bimbingan Minimal 12 kali sampai Disetujui Untuk Tugas Akhir (TA)
 3. Dilampirkan Pada Saat Penjilidan Tugas Akhir (TA)

No	Hari / Tanggal	Substansi / Uraian Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing II
7.	Jumat / 18 Juni 2021	Pengajuan Tugas Akhir BAB 1 - 5	
8.	Senin / 21 Juni 2021	Revisi Tugas Akhir I Format Penyusunan belum sesuai	
9.	Selasa / 22 Juni 2021	Revisi Tugas Akhir II BAB 4 Pembahasan BAB 5 Saran	
10.	Selasa / 29 Juni 2021	ACC Tugas Akhir	

- Catatan :**
1. Harus Selalu Dibawa Saat Bimbingan dengan Dosen Pembimbing
 2. Bimbingan Minimal 12 kali sampai Disetujui Untuk Tugas Akhir (TA)
 3. Dilampirkan Pada Saat Penjilidan Tugas Akhir (TA)