



Diversity UIKA Bogor  
E-ISSN: 2776-9798

**Diversity**  
JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

## **Analisis Dampak Pandemi Covid-19 & Pola Kerja WFH Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di BMKG Kota Bogor)**

**Dalilah<sup>a\*</sup>, Agung Sri Hendarsa<sup>b</sup>, Dadang Misbahudin<sup>c</sup>, Gumelar Adi Wijaya<sup>d</sup>, Avif Hanif Fadlun<sup>e</sup>, Erny Indrayanti<sup>f</sup>, Amir Tengku Ramly<sup>g</sup>**

<sup>abcdef</sup> Mahasiswa Program Studi MM Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

<sup>g</sup> Dosen Prodi MM Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun, Bogor, Indonesia

\* Corresponding author e-mail: [dalilahibrahim2022@gmail.com](mailto:dalilahibrahim2022@gmail.com)

DOI : 10.32832/djip-uika.v2i2.7600

### **ABSTRAK**

Pandemi Virus Covid-19 telah membuat perubahan seluruh aktivitas kerja di dunia termasuk Indonesia. Diterapkannya pola kerja WFH (*Work From Home*) tentunya memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas BMKG Kota Bogor, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Virus Covid-19 dan pola kerja WFH (*Work From Home*) Terhadap produktivitas Sumberdaya Manusia. Studi ini memiliki implikasi bagi dunia kerja yang ingin mengukur produktivitas untuk menentukan arah kebijakan Perusahaan kedepan, termasuk pada Dinas pemerintahan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menggunakan Kuesioner yang dibagikan kepada 30 Responden PNS unit Kerja Teknik Operasional dan manajemen pada Kantor BMKG dan juga melalui studi literatur Artikel jurnal. Metode yang digunakan adalah regresi Linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan Uji Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Pengujian Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Atokorelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel dampak Covid-19 tidak ada pengaruh dampak covid terhadap produktivitas SDM. Variabel Pola kerja WFH tidak ada pengaruh pola kerja WFH terhadap produktivitas SDM. Pada penelitian ini dapat disimpulkan pada Dinas BMKG kota Bogor Pandemi Covid-19 dan pola kerja WFH tidak berpengaruh terhadap produktivitas SDM

**Kata Kunci : Pandemi Covid-19, WFH, Produktivitas, Sumberdaya Manusia**

## **Analysis Of The Impact Of The Covid-19 Pandemic & WFH Work Pattern On Human Resource Productivity (Case Study At BMKG Bogor City)**

### **ABSTRACT**

The Covid-19 Virus pandemic has made changes to all work activities in the world including Indonesia. The implementation of WFH (*Work From Home*) work patterns certainly has an influence on work productivity. This research was conducted at the Bogor City BMKG Office office, with the aim of knowing the influence of the Covid-19 Virus and WFH (*Work From Home*) work patterns on human resource productivity. This study has implications for the world of work that wants to measure productivity to determine the direction of the Company's policies in the future, including in government agencies. This research is quantitative research, using questionnaires distributed to 30 civil servant respondents of the Operational engineering and management work unit at the BMKG Office and also through the study of journal article literature. The method used is multiple Linear regression using SPSS 25 application with Descriptive Statistical Test, Classical Assumption Test, Normality Test, Multicoliniarity Test, Heteroskedasticity Test, Atocorrelation Test. The results showed that the variable impact of Covid-19 no effect of the impact of covid on human resources productivity. Variable Working pattern WFH is no effect of the impact of covid on human resources productivity. Variable Working pattern WFH is no influence of WFH work patterns on HR productivity. In this study, it can be concluded at the BMKG Office of Bogor City Covid-19 Pandemic and WFH work patterns have no effect on human resources productivity.

**Keywords : Covid-19 Pandemic, WFH, Productivity, Human Resources**

*Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.*

## **PENDAHULUAN**

Pada tahun 2019 akhir, dunia sedang dilanda keterpurukan yang diakibatkan oleh pandemic Covid-19. hal ini menyebabkan seluruh sendi-sendi kehidupan di semua negara lumpuh. Organisasi Kesehatan dunia yaitu WHO pada bulan januari 2020 menyatakan bahwa virus Covid-19 yang berawal terjadi di wuhan China merupakan salah satu virus yang menjadi keprihatinan dunia Internasional dikarenakan penyebaran virus covid-19 yang sangat masif dan signifikan. Virus covid-19 menurut data Gugus Tugas Penanganan Covid Nasional, pandemic ini masuk ke Indonesia pada bulan April 2020 dan berdampak langsung terhadap keberlangsungan hidup sumber daya manusia di Indonesia dengan diberlakukannya pembatasan mobilitas masyarakat didunia kerja, usaha, Pendidikan, dan ibadah. Pandemic ini menghancurkan seluruh aktivitas usaha di Dunia termasuk Indonesia, sebagai contoh data dari Asosiasi Transportasi Udara Internasional atau The International Air Transport Association (IATA) memperkirakan kerugian akan mencapai US\$ 157 Miliar setara Rp.2,2 Triliun (Finance.detik, 2020).

Dunia ekonomi yang paling berdampak dengan hadirnya pendemi covid-19, dalam kondisi ini tidak ada perusahaan atau organisasi yang tidak terdampak, bahkan di negara besar sekalipun. Pada maret 2020 pemerintah Indonesia mencanangkan era kebiasaan baru atau New Normal, kondisi ini memaksa perusahaan atau organisasi melakukan beberapa adaptasi khusus demi mempertahankan eksistensinya. Human Resouch Managemen (HRM) menjadi ujung tombak perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan produktivitas kerja. Didalam kondisi yang mengharuskan seluruh lapisan masyarakat melakukan pembatasan mobilitas terutama didalam dunia kerja (Djuwita, 2011).

Sumber daya manusia adalah sebuah aset yang terpenting bagi sebuah organisasi (Nurrahmawati et al., 2014). Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah, maka harus mempertahankan produktivitas kerja sumber daya manusia yang ada. Upaya pemerintah menjaga produktivitas kerja dan untuk mencegah populasi penyebaran virus di Indonesia semakin meluas yaitu dengan memberlakukan pekerjaan dari rumah atau (WFH), dasar hukum work from home (WFH) selama pandemic Covid-19 berdasarkan ketentuan pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perlindungan akan keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan hak setiap pekerja, hal ini bertujuan agar menjaga produktivitas yang sudah terbangun sebelum masa pandemic (Pramanik, 2020). Produktivitas merupakan konsep yang sangat penting di perhatikan di semua perusahaan atau organisasi, karena produktivitas kerja yang minim akan mempengaruhi kualitas atau mutu organisasi

dan produktivitas menjadi tolak ukur berkualitas atau tidaknya Sumber daya manusia yang kita miliki. (Putra & Sobandi, 2019)

Perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang produktif (Pramanik, 2020). Menurut Sebagian para ahli, produktivitas berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan sesuatu yang benar, atau pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat (Putti, 1985) Sejarah pengamatan meteorologi dan geofisika di Indonesia dimulai pada tahun 1841 diawali dengan pengamatan yang dilakukan secara perorangan oleh Dr. Onnen, kepala Rumah Sakit di Bogor (Adnan et al., 2019). Melalui Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2008, pengamatan meteorologi dan geofisika berganti nama menjadi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) dengan status tetap sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen ([bmkgo.id](http://bmkgo.id)). melihat dari sejarah dan fungsinya, tentu produk perkiraan cuaca dan iklim yang di hasilkan oleh BMKG sangat diperlukan oleh pemerintah dan masyarakat. Maka sangat membutuhkan produktivitas kerja dari seluruh karyawan BMKG agar bisa terus memberikan informasi perkiraan cuaca dan iklim di Indonesia saat masa pandemi ini.

Penilaian kinerja untuk karyawan di lingkungan BMKG pada tahun 2017 berada pada interval di atas 91%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja individu atau karyawan BMKG berada pada kriteria sangat baik sesuai dengan standar kinerja pegawai yang di tentukan oleh peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 yaitu kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 91-ke atas merupakan standar nilai sangat baik (Adnan et al., 2019).

Unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja tingkat kinerja yang diraih oleh seseorang, kondisi yang mendukung seperti sarana prasarana yang memadai, ruangan yang nyaman, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain (Rahmawati, 2013). Untuk itulah, agar kualitas produk informasi yang dihasilkan oleh BMKG khususnya untuk wilayah Jawa Barat yang merupakan wilayah kerja Stasiun Klimatologi Bogor terjaga, diperlukan produktivitas kerja yang tinggi pada seluruh sumber daya manusia didalam instansi tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif, data diperoleh dengan cara studi kasus pada Dinas BMKG Kota Bogor. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah regresi linear berganda dengan Pandemi Covid-19 (X1), Pola kerja WFH (X2), Sumber Daya Manusia (Y1). Pengolahan data menggunakan SPSS 25, Instrumen penelitian menggunakan Kuesioner tertutup yang dibagikan dalam bentuk Google Form kepada PNS BMKG bagian Teknik Operasional dan

Manajemen, dengan jumlah Responden sebanyak 30 Orang, menggunakan skala Likert (Sangat setuju (SS)=5, Setuju(S)=4, Kurang setuju (KS)=3, Tidak setuju (TS)=2, Sangat tidak setuju (STS)=1).

Adapun definisi kuesioner tertutup menurut Arikunto (2010) adalah daftar pertanyaan dalam yang dibuat untuk menyediakan pilihan jawaban dari responden dengan menyediakan opsi jawabannya. Angket tertutup adalah kuesioner yang disajikan dalam bentuk tidak adanya opsi jawaban lain selain memberikan tanda centang (√) pada kolom atau tempat yang sesuai (Suharsimi, 1995).

Pada penelitian ini dilakukan pembobotan atas jawaban Kuesioner dengan metode skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan skala psikometrik yang biasa diaplikasikan dalam angket dan paling sering digunakan untuk riset yang berupa survey, dalam penelitian survey Deskriptif. Skala Likert menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan, sangat setuju, setuju, tidak memutuskan, tidak setuju, dan sangat tidak setuju ( Likert 1932)

**Metode Analisis Data.** Dalam penelitian ini metode analisa data yang digunakan adalah Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, dengan berbagai tahap yaitu dengan: (1) uji validitas, untuk mengetahui tingkat keandalan alat ukur yang digunakan, (2) uji reliabilitas, untuk mengetahui tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran, (3) uji normalitas untuk mengetahui setiap variabel berdistribusi normal atau tidak, (4) uji heterokedastisitas untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, (5) uji multikorelasi untuk mengetahui adanya korelasi antara variable bebas, (6) uji linearitas untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk linear apa tidak, (7) uji autokorelasi untuk mengetahui model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya, (8) analisis korelasi untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel bentuk interval atau ratio, dan (9) regresi Linear Berganda digunakan untuk menguji hubungan dan besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh variabel X1 (Pandemi Covid-19) serta X2 (Pola kerja WFH ) terhadap Y ( Produktivitas Kerja)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Analisis Univariant.** Analisis univariant dalam hal ini untuk mengetahui gambaran karakteristik responden. Hasil analisis disajikan dalam Tabel 4.0 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Bagian Pekerjaan, Golongan Pangkat, Pendidikan Terakhir dan Usia karyawan BMKG Bogor

**Tabel 4.0 Distribusi Frekuensi Responden**

Variabel	n	%	
<b>Jenis Kelamin</b>			
Perempuan	14	46.7	
Laki-Laki	16	53.3	
Total	30	100.0	
<b>Bagian Pekerjaan</b>			
Administras	4	13.3	
Teknis Reguler	13	43.3	
Teknis Shift	13	43.3	
Total	30	100.0	
<b>Golongan Pangkat</b>			
Golongan II	1	3.3	
Golongan III	23	76.7	
Golongan IV	6	20.0	
Total	30	100.0	
<b>Pendidikan Terakhir</b>			
SMA/D1	3	10.0	
D3	1	3.3	
S1/D4	22	73.3	
S2	4	13.3	
Total	30	100.0	
<b>Usia</b>			
20 – 30 Tahun	5	16.7	
31 – 45 Tahun	14	46.7	
46 – 60 Tahun	11	36.7	
Total	30	100.0	

Berdasarkan tabel 4.0 di atas menunjukkan karakteristik responden yaitu responden berjenis kelamin laki laki lebih banyak dibanding perempuan sebanyak 16 orang (53.3%) sisanya perempuan. Mayoritas responden bekerja dibagian teknis dengan penyebaran merata antara regular dan shift sebanyak masing-masing 13 orang (43.3%) sedang sisanya bekerja dibagain administrasi, Mayoritas

responden Pangkat Golongan III sebanyak 23 Orang (76.7%) sedangkan sisanya golongan IV sebanyak 6 orang (20 %) dan golongan II sebanyak 1 orang (3.3%). Tingkat pendidikan terakhir mayoritas Strata Satu atau Diploma Empat sebanyak 22 orang (73.3%), Sisanya Master 4 orang (13.3%) kemudian SMA/D1 3 orang (10%) dan D3 1 orang (3.3%). Untuk usia mayoritas berusia antara 31-45 Tahun sebanyak 14 orang (46.7%), kemudian 46-60 Tahun sebanyak 11 orang (36.7%) dan 20-30 Tahun sebanyak 5 orang (16.7%)

**Teknik Analisis Data.** Untuk mengetahui arah besar dan kuatnya hubungan antara dua variabel bebas dengan variabel terikat maka peneliti menggunakan perhitungan uji berikut ini:

**Uji Statistik Deskriptif.** Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi.

Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen yang diprosikan dengan dewan direksi dan ukuran perusahaan Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.1 Uji Descriptive  
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dampak Covid19	30	15	25	21.47	2.583
Pola Kerja WFH	30	17	25	21.40	2.486
Produktivitas SDM	30	15	25	19.80	2.592
Valid N (listwise)	30				

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas peneliti menyimpulkan hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang terkena dampak Covid-19 (N) sebanyak 30 Orang. Nilai minimum sebesar 15 karyawan menunjukkan bahwa dampak pandemic covid (X1) terendah dan nilai maximum sebesar 25 karyawan menunjukkan bahwa mayoritas dampak pandemic berpengaruh tinggi. Dari sampel diatas memiliki nilai rata-rata sebesar 21,47. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pandemic covid-19 di perusahaan masih tergolong rendah.

Hasil uji statistik deskriptif Pola Kerja WFH (X2) menghasilkan nilai maximum sebesar 25 dan nilai minimum sebesar 15. Nilai rata-rata variabel Pola Kerja WFH (X2) sebesar 21,40 dengan standar deviasi sebesar 2,486. Standar deviasi lebih

rendah daripada nilai rata-rata menunjukkan perusahaan sampel memiliki proporsi Pola Kerja WFH yang hampir sama.

Hasil uji statistik deskriptif untuk variabel Produktivitas SDM (Y) menghasilkan nilai maximum sebesar 25 dan nilai minimum sebesar 15. Nilai rata-rata sebesar 19,80 dengan standar deviasi sebesar 2,592 Standar deviasi lebih rendah daripada nilai rata-rata menunjukkan perusahaan sampel memiliki proporsi Produktivitas SDM yang hampir sama.

**Uji Asumsi Klasik.** Pengujian ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat gejala multikolonieritas, gejala heterokedastitas dan gejala autokorelasi, serta data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2018:161). Terdiri dari beberapa uji yaitu:

**Uji Normalitas.** Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal. Pengujian ini dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut, jika nilai signifikan  $>$  dari 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikan  $<$  0,05 maka, nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88556307
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.070
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan grafik diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa nilai residual yang didapat dari hasil uji normalitas 0,200 yang berarti bahwa  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam penelitian ini berdistribusi normal maka (Ho diterima).

**Uji Multikolinieritas.** Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji adakah korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Ghozali

(2013:105) model regresi yang baik seharusnya tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolonieritas dan jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data. Tabel 4.3 memperlihatkan hasil uji Multikolinearitas pada variabel penelitian.

Tabel 4.3 *Output Coefficient Uji Multikolinearitas*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.371	3.145		1.708	.099		
	Dampak Covid19	.893	.567	.890	1.573	.127	.061	1.631
	Pola Kerja WFH	-.221	.590	-.212	-.375	.710	.061	1.631

a. Dependent Variable: Produktivitas SDM

Sumber: data diolah spss, 2022

Dari hasil tabel 4.3 di atas peneliti menyimpulkan bahwasannya nilai tolerance pada variabel Dampak Covid19 (X1), Pola Kerja WFH (X2), lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dan untuk nilai VIF pada variabel Dampak Covid19 (X1), Pola Kerja WFH (X2), lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas.** Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Dari penelitian ini untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas peneliti melakukan dengan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen, maka indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika variabel (sig > 0.05) berarti tidak terjadi heterokedastisitas. Dan Jika variabel (sig < 0.05) maka itu berarti terjadi heterokedasitas. Adapun hasil pengujian data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.911	1.644		-2.378	.025
	Dampak Covid19	.041	.297	.091	.138	.891
	Pola Kerja WFH	.210	.308	.447	.680	.502

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: data diolah, 2022

Dari hasil tabel 4.4 di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya nilai X1 (Dampak Covid19) nilai sig. 0.891 > 0,05 itu berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan untuk variabel X2 (Pola Kerja WFH) nilai sig. 0,502 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi.** Uji asumsi autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan pengujian terhadap nilai Uji Durbin-Watson (Uji Dw). Selanjutnya adalah membandingkan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri atas dua nilai, yaitu batas bawah (dl) dan batas atas (du). Berikut beberapa keputusan setelah membandingkan DW: (a) jika angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif, (b) jika angka DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada terautokorelasi, dan (c) jika DW diatas +2 berarti ada autokorelasi positif.

Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.432	1.954	1.485

a. Predictors: (Constant), Pola Kerja WFH, Dampak Covid19

b. Dependent Variable: Produktivitas SDM

Sumber: data diolah spss, 2022

Berdasarkan output di atas diketahui nilai DW (Durbin Watson) 1.485. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel DW dengan signifikansi 5%, (lampiran 1) diketahui jumlah data N=30 dan jumlah variabel independen K=2 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

### Uji Statistic.

$$DW = 1.485$$

$$dl = 1,2837$$

$$du = 1,5666$$

$$(4-dl) = 4 - 1,2837 = 2,7163$$

$$(4-du) = 4 - 1,5666 = 2,4334$$

Berdasarkan output di atas diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1.485, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 30 (n), dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel Durbin Watson akan didapat nilai du sebesar 1,5666. Karena nilai DW diantara -2 sampai +2 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

**Teknik Pengujian Hipotesis.** Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Sosial Science) for windows version 25. Untuk menghasilkan uji hipotesis yang valid maka peneliti melakukan uji-uji berikut ini:

**Analisa Regresi Linier berganda.** Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesa dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Pandemi Covid 19 dan pola kerja WFH terhadap produktivitas SDM. Berikut hasil Analisa regresi linier berganda:

Tabel 4.6. Hasil Analisa regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.371	3.145		1.708	.099		
	Dampak Covid19	.893	.567	.890	1.573	.127	.061	16.314
	Pola Kerja WFH	-.221	.590	-.212	-.375	.710	.061	16.314

a. Dependent Variable: Produktivitas SDM

Sumber: data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil dari coefficientsa di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{1it} - \beta_2 X_{2it}$$

Apabila nilai pada tabel 4.6 diatas disubsitusikan maka akan diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

Nilai Perusahaan (Y) = 5.371+ 0.893 X1(Dampak Covid19) - 0.221 X2 (Pola Kerja WFH) Dari persamaan ini peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya,

1. Konstanta sebesar 5.371 artinya jika dampak pandemic covid19 dan pola kerja WFH bernilai nol maka produktivitas SDM sebesar 5.371 satuan.
2. Koefisien Regresi X1 (Dampak covid19) sebesar 0.893 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan dampak Covid19 sebesar 1 kali maka nilai produktivitas SDM akan meningkat sebesar 0.893 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Nilai koefisien X2 (pola kerja WFH) sebesar -0.221 dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap penurunan pola kerja WFH sebesar 1 kali maka nilai produktivitas SDM akan turun sebesar -0.221 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

**Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>).** Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R<sup>2</sup>. Berikut tabel koefisien determinasi:

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.432	1.954	1.485

a. Predictors: (Constant), Pola Kerja WFH, Dampak Covid19

b. Dependent Variable: Produktivitas SDM

Sumber: data diolah, 2022

Dari hasil uji R<sup>2</sup>, diperoleh nilai adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.432 artinya Pengaruh dampak Covid19 (X1), Pola Kerja WFH (X2), terhadap Produktivitas SMD (Y) sebesar 43,2%.

**Uji Signifikansi parameter Individual (Uji t).** Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Jika nilai Sig. uji t < 0,05 maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial (Kuncoro, 2013:244). Berikut tabel hasil Uji t:

Tabel 4.8 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.371	3.145		1.708	.099
	Dampak Covid19	.893	.567	.890	1.573	.127
	Pola Kerja WFH	-.221	.590	-.212	-.375	.710

a. Dependent Variable: Produktivitas SDM

Sumber: Data diolah spss, 2022

Dari hasil tabel uji t pada tabel 4.8 *coefficients* Uji t di atas penulis dapat menyimpulkan nilai signifikan sebagai berikut:

1. Variabel dampak covid19 (X1) nilai signifikannya adalah  $0,127 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh dampak covid (X1) terhadap produktivitas SDM (Y).
2. Variabel Pola kerja WFH (X2) nilai signifikannya adalah  $0,710 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh pola kerja WFH (X1) terhadap produktivitas SDM (Y).

**Uji Kelayakan Model Uji F.** Uji Kelayakan Model (Uji F) menunjukkan ada tidaknya pengaruh bersama-sama semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model terhadap variabel dependen (terikat). Hipotesis nol (H0) berarti semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis Alternatif (Ha) berarti semua variabel independen secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8 Hasil Uji Kelayakan Model Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.695	2	45.847	12.006	.000 <sup>b</sup>
	Residual	103.105	27	3.819		
	Total	194.800	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas SDM

b. Predictors: (Constant), Pola Kerja WFH, Dampak Covid19

Sumber: data diolah, 2022

Dari Uji F pada tabel 4.8 diatas, nilai F hitung 12,006 dengan signifikansi yang menunjukkan 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pandemi covid-19 dan pola kerja WFH tidak berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan BMKG Kota Bogor, berdasarkan uji signifikansi parameter individual (Uji t) bahwa Variabel dampak covid19 (X1) nilai signifikannya adalah  $0,911 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh dampak covid (X1) terhadap produktivitas SDM (Y) dan Variabel Pola kerja WFH (X2) nilai signifikannya adalah  $0,091 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh pola kerja WFH (X1) terhadap produktivitas SDM (Y).

## REFERENSI (time roman, 11pt, 1 sps, antar referensi 6pt)

- Arikunto, Suharsimi, 1995, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adnan, A., Saragih, R., Bisnis, F. K., Telkom, U., Kerja, P., & Karyawan, K. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika ( Bmkg ) Jakarta the Effect of Work Discipline and Work Productivity on Employee Perfomance At Employee Performace Meteorologi Climatolog*. 6(2), 4191– 4197.
- Anggraini, D. & Mukminin, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bima, *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol.4 No.4, Juli 2021 (314 – 326) <http://dx.doi.org/10.32493/dr.b.v4i4.10906>
- Djuwita, T. M. (2011). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Manajerial : Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 10(2), 15–21.
- Likert, Rensis (1932) , “A Technique for the Measurement of Attitudes”, *Archives of pshycholog*
- Nurrahmawati, L., Ismail, I., & Kuswinarno, M. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT . BRI ( PERSERO ), TBK Cab . *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 43–52.
- Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh Pandemi COVID-19 Terhadap Produktivitas, Etos Kerja dan Motivasi Karyawan Selama Bekerja di Rumah (WFH). *Jurnal EKBIS*, 8(1), 1–11.

- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Prastyani, D., & Muslimah, I.S. (2021) Analisis Produktivitas Karyawan Saat Pandemi COVID-19 melalui Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan faktor psikologis kaeyawan, *Forum Ilmiah Vol. 18 No.3, September 2021* (306 – 319)
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16. <http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6%0Ahttp://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6>
- Susanti, R., dkk. (2021). Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19, *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, Vol.13, Ed.1, 2021
- Widjaja, W., Ashadi, M., & Cornellia, V. (2021), Budaya Kerja WFH di Masa Pandemi COVID-19 : Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Ritel, *Jurnal Edodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, Vol.5 No.2, Sept 2021 (103 – 112) <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>