

FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II JAKARTA SELAMA *WORK FROM HOME*

Umi Rusilowati, Nardi Sunardi, Primastyo Arshandi, Manggala Bela Adi Utama, Tya Puri Harini, Marleen Tasidjawa.

Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pamulang, Indonesia

primastyoarshandi@gmail.com

Abstrak

Penerapan protokol Kesehatan dalam menjalankan kehidupan normal yang baru, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dilaksanakan mengakibatkan banyak kantor baik pemerintah maupun swasta menerapkan skema bekerja dari rumah (*Work From Home/WFH*). Kondisi yang berbeda dalam penerapan skema *WFH* di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Jakarta merubah fungsi dan alur kinerja yang dilakukan oleh ASN, sehingga berdampak dalam pencapaian target kinerja yang sudah direncanakan. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Hasil perhitungan Regresi Linear Sederhana atau sering disingkat dengan SLR (*Simple Linear Regression*) besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) pada uji regresi yaitu sebesar yaitu sebesar 0,873 dan Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,762, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 76,2 % sedangkan sisanya yaitu 23,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : kinerja, WFH, ASN

Abstract

The implementation of the Health protocol in running a new normal life, Large-Scale Social Restrictions (PSBB) which was implemented resulted in many offices, both government and private, implementing a Work From Home (WFH) scheme. The different conditions in the implementation of the WFH scheme at the Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II in Jakarta change the function and performance flow carried out by ASN, so that it has an impact on achieving the planned performance targets. The data analysis method used in this research is descriptive analysis and hypothesis testing. The results of the calculation of Simple Linear Regression or often abbreviated as SLR (Simple Linear Regression), the value of the correlation / relationship (R) in the regression test is 0.873 and from this output, the coefficient of determination (R^2) is 0.762, which implies that the influence of variables independent (work motivation) on the dependent variable (performance) amounted to 76.2% while the remaining 23.8% was influenced by other variables.

Keywords : performance, WFH, ASN

PENDAHULUAN

Sektor swasta dan pemerintahan memiliki keunikan tersendiri dalam hal melaksanakan fungsi Manajemen SDM. Manajemen SDM Pemerintahan bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di sektor publik dari aspek fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan,

pelaksanaan, pengoorganisasian, pengendalian atau pengawasan. Hal inilah yang menjadi kesamaan sektor publik dengan sektor privat/swasta terletak pada fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan Gulick & Urwick (1937), yang lebih dikenal dengan singkatan POSDCORB. meskipun memiliki kesamaan tapi terdapat perbedaan

mendasar yaitu karakteristik organisasi dan regulasi atau aturan yang membatasi pada sektor publik. Manajemen SDM mempersoalkan hal-hal yang berkaitan dengan SDM yang bekerja pada sektor formal (Zaenuri, 2014). Persoalan ini senantiasa terkait dengan regulasi, aturan, pedoman, dan petunjuk teknis tentang pelaksanaan urusan-urusan tata kelola SDM pemerintahan yaitu rekrutmen pegawai, mutasi pegawai, pelatihan dan pendidikan, pembagian kerja, penilaian dan prestasi kerja, dan pelaksanaan tugas kedinasan.



Gambar 1.
Pelaksanaan Kegiatan PKM di LPKA Kelas II Jakarta



Gambar 2.
Penyampaian Materi PKM



Gambar 3. Peserta PKM



Gambar 4.
Partisipasi Peserta dalam Kegiatan PKM



Gambar 5.
Foto Bersama Dosen, Mahasiswa dan Peserta PKM di LPKA Kelas II Jakarta

Jumlah pegawai yang ada saat ini mesti memperlihatkan kinerja yang optimal baik yang ada di pusat, provinsi, maupun daerah agar anggaran yang dikelola oleh pemerintah untuk berbagai program kerja dapat dioptimalkan bagi terselenggaranya pelayanan dan kesejahteraan masyarakat.

Permasalahan dalam Organisasi dan Pengelolaan Sumber Daya Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Dalam kerangka tata kelola reformasi birokrasi harus diakui bahwa mekanisme pengelolaan sumber daya manusia, belum optimal. Pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyelenggaraan rekrutmen yang professional, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi, serta peningkatan kesejahteraan melalui upaya meningkatkan persentasi penerimaan tunjangan kinerja belum

maksimal. Disisi lain penyelenggaraan sistem kepegawaian Kementerian belum secara penuh disesuaikan dengan Undang Undang Aparatur Sipil Negara.

Sasaran Strategis Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yang menggambarkan sesuatu yang dicapai dengan menyusun kebijakan, program serta kegiatan. Sasaran merupakan serangkaian proses dan hasil yang akan dicapai oleh masing-masing unit kerja dalam rumusan yang lebih terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Agar sasaran dapat tercapai maka fokus pengerahan seluruh sumber daya kementerian yang mendukung pencapaian sasaran harus dilaksanakan sesuai skala prioritas perencanaan. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia.

Permasalahan SDM pemerintahan tidak hanya persoalan kuantitas jumlah SDM tetapi juga kualitas dan kinerja SDM pemerintahan. Selama melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari dilakukan pengawasan dan kontrol oleh atasan tentang produktivitas ASN berupa penggunaan waktu kerja yang efektif dan optimalisasi pencapaian target dari program kerja yang telah direncanakan.

Penyebaran virus *Covid-19* yang dimulai di Wuhan pada awal tahun 2020, menimbulkan kehebohan mulai dari Kawasan Asia dan bahkan menjangkau seluruh dunia. Kehebohan ini dipicu oleh banyaknya jumlah korban dalam waktu relatif singkat disertai kegamangan semua pihak menghadapi *Covid-19*. Berbagai negara kemudian mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO), mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/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 *lock down*). Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Working from Home/WFH*).

Pelaksanaan *Work From Home* (WFH) merupakan hal biasa dalam dunia kerja dan perencanaan kota, konsep WFH biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya pandemik seperti saat ini. Konsep ini diharapkan dapat menjadi bagian dari tatanan baru (*new normal*) dari kehidupan keseharian dalam bekerja. Perlu adanya Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh seluruh sektor baik swasta maupun pemerintah serta masyarakat agar dapat diterapkan secara optimal. Perlu dilakukan pemahaman dalam beradaptasi dengan konsep WFH ini.

Melalui penelitian eksplorasi dampak *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemi Covid-19 oleh Agus Purwanto di tahun 2020 dengan metode studi kasus kualitatif yang digunakan untuk mendapatkan informasi keuntungan dan kekurangan dari kerja di rumah (*Work From Home*) selama pandemi Covid-19. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat beberapa keuntungan dan kerugian pada program WFH, keuntungannya yaitu Kegiatan WFH lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mengikuti jam masuk kantor, tidak perlu mengeluarkan uang untuk membayar ongkos transportasi atau biaya bensin, bisa meminimalisir tingkat stres yang dialami Selain kemacetan lalu lintas dari rumah menuju kantor, memiliki lebih banyak waktu luang. Kerugian dari WFH adalah bisa kehilangan motivasi kerja menanggung biaya listrik dan internet, dapat menimbulkan masalah keamanan data.

Sistem kerja *Work From Home* (WFH) juga diterapkan oleh Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Jakarta pada masa pandemic Covid-19. Penulis ingin mengetahui perbedaan kinerja yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil

Negara (ASN) yang bertugas di LPKA Kelas II Jakarta antara kondisi sebelum WFH dan setelah dilakukan WFH. Serta faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja dari ASN tersebut. Dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja maka dapat diterapkan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja ASN di LPKA Jakarta selama WFH.

METODE

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif ini dilaksanakan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Jakarta. Sasaran pengabdian masyarakat ini adalah 30 orang ASN di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Jakarta yang melaksanakan Work From Home (WFH) selama masa pandemi COVID 19. Jenis data yang diukur yaitu motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

Penyampaian materi tentang Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Jakarta akan dilakukan menggunakan metode ceramah dengan Teknik presentasi materi, kemudian dilanjutkan dengan diskusi, serta pembagian dan pengisian kuesioner oleh peserta sejumlah 30 orang. Sesuai dengan metode penelitian, teknik analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Teknik analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Dilakukan skoring kuesioner dan tabulasi skor. Pemberian Skor dilakukan berdasarkan jawaban subjek. Teknik untuk menguji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dari dua variabel, uji hipotesis, uji korelasi, dan uji regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data



Gambar 6. Data jumlah pegawai LPKA Tahun 2020

Sebagaimana diketahui bahwa sumber daya manusia yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran yang sangat penting dalam dinamika suatu organisasi mengingat tugas-tugas dalam sistem pemerintahan yang makin kompleks. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Jakarta sampai dengan bulan Desember tahun 2020 adalah sebanyak 95 (sembilan puluh lima) orang berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah ASN perempuan 23 orang dan ASN laki-laki 72 orang.

Tabel 1 Capaian Kinerja LPKA Kelas II Jakarta Tahun 2018 - Tahun 2020

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target (%)			Realisasi (%)		
			2018	2019	2020	2018	2019	2020
1	Meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat	1. Layanan Perawatan Narapidana/Tahanan	85	90	90	100	98,71	90
		2. Layanan Keamanan dan Ketertiban	85	90	90	100	91	90
		3. Layanan Pendidikan dan Pengentasan Anak	85	90	90	99,77	64,64	90
2	Meningkatnya penyelenggaraan pemasyarakatan dalam pelaksanaan sistem peradilan pidana	4. Pembangunan rehabilitasi/renovasi UPT pemasyarakatan dalam rangka penanganan over kapasitas	85	90	90	98,11	48,44	90
		5. Layanan dukungan manajemen satuan kerja	85	90	90	96,31	77,38	90

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) LPKA Kelas II Jakarta

Dari tabel Diatas Diketahui Bahwa Realisasi tahun 2019 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2018. Melihat data jumlah pegawai yang ada seharusnya realisasi target kinerja mengalami peningkatan dalam satuan

persentasenya. Pencapaian target realisasi pada tahun 2020 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2019 sehingga memberikan peningkatan ASN dalam berkinerja.

Adapun realisasi anggaran Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Jakarta dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Data Realisasi Anggaran

No	Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)	Keterangan
1	2018	3.461.335.000	3.460.014.570	99,96	Sangat baik
2	2019	5.878.200.000	5.782.047.286	98,36	Sangat baik
3	2020	6.893.217.000	6.738.055.708	97,75	Sangat baik

Sumber: Online Monitoring Sistem Perbendaharaan Satuan Kerja LPKA Kelas II Jakarta

Dari tabel diatas terlihat bahwa presentase realisasi anggaran tahun 2020 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2018 dan 2019 meskipun dalam kategori sangat baik. Selama proses pencapaian hasil, berbagai kendala dan permasalahan seringkali timbul sebagai faktor penghambat.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang pegawai diperoleh tabulasi data sebanyak 30 berupa variabel dependen berupa kinerja dan variabel independen berupa motivasi. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan pengujian hipotesis.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang dipergunakan terdiri dari perhitungan nilai tertinggi dan terendah, mean, median, modus, standar deviasi dan range pada setiap variabel penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi dan uji regresi linear seerhana.

a. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan data motivasi kerja yang diolah menggunakan program SPSS Versi 15.0 for windows maka diperoleh jumlah skor tertinggi sebesar 25 dan jumlah skor terendah sebesar 5, rata-rata (mean) Sebesar 16,633, median 19,00, standar deviasi sebesar 5,750 dan range sebesar 20,00.

Statistics		
Motivasi		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		16.6333
Std. Error of Mean		1.04989
Median		19.0000
Std. Deviation		5.75046
Variance		33.068
Skewness		-.416
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		-.895
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		20.00
Minimum		5.00
Maximum		25.00
Sum		499.00

Gambar 2. Output Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja b. Variabel Kinerja

Berdasarkan data kinerja yang diolah menggunakan program SPSS Versi 15.0 for windows maka diperoleh jumlah skor tertinggi sebesar 25,00 dan jumlah skor terendah sebesar 5,00, rata-rata (mean) sebesar 17,166, median 20,00, standar deviasi sebesar 5,783, dan range sebesar 2,00

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		17.1667
Std. Error of Mean		1.05600
Median		20.0000
Std. Deviation		5.78395
Variance		33.454
Skewness		-.653
Std. Error of Skewness		.427
Kurtosis		-.920
Std. Error of Kurtosis		.833
Range		20.00
Minimum		5.00
Maximum		25.00
Sum		515.00

2. Uji Hipotesis

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi linear sederhana, terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat analisis. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji linearitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82329822
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.083
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,094 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	865.458	12	72.122	11.709	.000
	(Combined)					
	Linearity	739.007	1	739.007	119.982	.000
	Deviation from Linearity	126.451	11	11.496	1.866	.120
Within Groups		104.708	17	6.159		
Total		970.167	29			

Didapat dari hasil output diatas nilai F hitung =1,866, F tabel= didapat dari tabel nilai kritik sebaran F dengan cara melihat df/db2 = 17 (dilihat dari Within Groups), sehingga F tabel = 4,84, F hitung = 1,866 < F tabel = 4,84 dan nilai Sig 0,120 > 0,05 maka dikatakan hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dengan kinerja (Y) adalah linear.

Setelah dilakukan uji prasyarat analisis, dapat dilakukan perhitungan untuk menguji hipotesis menggunakan

uji korelasi Product Moment dari Pearson dan regresi linear sederhana.

a. Uji Korelasi

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.873**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Gambar 6. Output Uji Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,873 artinya korelasi kuat. Tanda korelasi adalah + (positif) artinya jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja juga meningkat dan sebaliknya. Motivasi kerja dengan kinerja memiliki nilai sig 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak. Keputusannya terdapat korelasi atau hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.753	2.87327

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Gambar 7. Output Uji Regresi (Model Summary)

Tabel tersebut menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,873 dan menjelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,762, yang mengandung pengertian bahwa

pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap varibel terikat (kinerja) adalah sebesar 76,2 % sedangkan sisanya yaitu 23,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.007	1	739.007	89.515	.000 ^a
	Residual	231.159	28	8.256		
	Total	970.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi

Gambar 8. Output Uji Regresi (ANOVA)

Dari output terlihat bahwa F hitung 89,515 dengan tingkat signifikansi/probabilitas 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja ASN.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.007	1	739.007	89.515	.000 ^a
	Residual	231.159	28	8.256		
	Total	970.167	29			

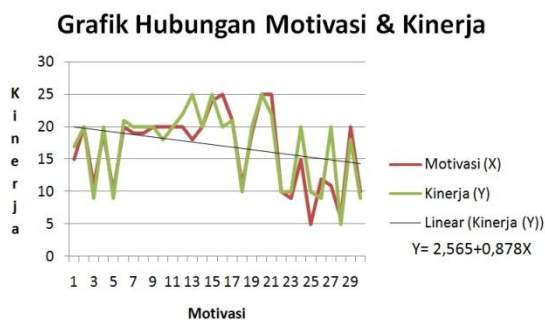
a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi

Gambar 9. Output Uji Regresi

Pada tabel tersebut, Constant (a) adalah 2,565, sedangkan nilai motivasi (b) adalah 0,878, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$= 2,565 + 0,878 X$$



Gambar 10. Grafik Hubungan Motivasi dan Kinerja

Konstanta sebesar 2,656 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi maka nilai kinerja sebesar 2,656. Koefisien regresi X1 sebesar 0,878 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi, maka

akan terdapat nilai kinerja sebesar 0,878.

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis data tentang hubungan motivasi terhadap kinerja ASN di LPKA Kelas II Jakarta menggunakan uji korelasi dapat diketahui bahwa motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,873, tanda korelasinya adalah + (positif) artinya jika nilai motivasi meningkat maka kinerja juga meningkat dan sebaliknya. Motivasi merupakan dorongan pada diri ASN untuk mencapai tujuan. Pegawai atau ASN yang memiliki motivasi tinggi atau kuat tentunya semua hal yang menjadi hambatan dapat teratasi untuk mencapai sebuah tujuan yang menjadi sasaran target kinerja. Membangkitkan motivasi ASN di LPKA Kelas II Jakarta sangat penting karena pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 76,2 %. Sehingga hipotesis terdapat hubungan positif motivasi terhadap kinerja ASN dapat diterima.

Terbuktinya hipotesis diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andi Maida (2007) pada Pegawai di Sekretariat Kota Palopo bahwa ada pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja dengan sampel responden sebanyak 95 responden yang merupakan 50 % dari jumlah pegawai menggunakan teknik acak sederhana. Hasil analisis data menunjukkan nilai rata-rata variabel motivasi sebesar 2,99 atau dengan kategori tinggi sedangkan nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 2,93 dan tergolong tinggi.

Menurut Gibson dalam (Supardi,2013) menyatakan bahwa

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor Individu
Faktor individu meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, penggajian, dan asal-usul.
- 2) Faktor Situasional
Faktor Situasional ini berasal dari luar diri, yang dibagi menjadi dua yaitu :
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desai perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi)
 - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan sosial.
- 3) Faktor Psikologis
Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Motivasi merupakan salah satu bagian dari faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dalam bekerja sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Konsep *Work From Home* (WFH) di era pandemi covid-19 merupakan tatanan sistem bekerja yang baru bagi sebagian besar pegawai yang belum pernah melakukan hal tersebut. Menurut (Pertiwi,2020) konsep WFH menimbulkan respon psikologis bagi individu dan dapat berpengaruh terhadap banyak hal termasuk meningkatkan stres yang disebabkan kondisi tempat bekerja yang berbeda yaitu di rumah ketika tinggal satu atap dengan banyak orang dan beberapa faktor lain ketika anak juga belajar via online maka akan diperlukan time manajemen sehingga pegawai tetap dapat berkinerja dengan memperhatikan target capaian kinerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat diketahui besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) pada uji regresi yaitu sebesar 0,873 dan menjelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,762, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 76,2 % sedangkan sisanya yaitu 23,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang bersumber dari faktor individu dan faktor situasional, bahkan bisa saja berasal dari faktor psikologis selain motivasi. Persamaan regresi $Y = 2,565 + 0,878 X$, Konstanta sebesar 2,656 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi maka nilai kinerja sebesar 2,656. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,878 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai

motivasi, maka akan terdapat nilai kinerja sebesar 0,878.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa penyebaran virus *Covid-19* yang dimulai di Wuhan pada awal tahun 2020 membuat semua sektor mengalami perubahan pola dalam bekerja. Penerapan protokol Kesehatan dalam menjalankan kehidupan normal yang baru, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang dilaksanakan dalam jangka waktu yang belum bisa ditentukan mengakibatkan banyak kantor baik pemerintah maupun swasta menerapkan skema bekerja dari rumah (*Work From Home/WFH*). Penerapan skema WFH juga dilaksanakan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Jakarta. Kondisi yang berbeda dalam penerapan skema WFH di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Jakarta tentu saja merubah fungsi dan alur kinerja yang dilakukan oleh ASN. Kehilangan motivasi dapat menyebabkan kurang optimalnya penggunaan waktu kerja efektif pegawai sehingga berdampak dalam pencapaian target kinerja yang sudah direncanakan. Untuk itu kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang ASN di LPKA Kelas II Jakarta bertujuan untuk menganalisa apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja bagi ASN di LPKA Kelas II Jakarta selama menjalankan skema WFH. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Dari hasil analisis diperoleh bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 76,2 % sedangkan sisanya yaitu 23,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang bersumber dari faktor individu dan faktor situasional, bahkan bisa saja berasal dari faktor psikologis selain motivasi.

Saran

Berdasarkan permasalahan kinerja di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Jakarta mengalami penurunan diketahui dari realisasi anggaran dari tahun 2018-2019, dan minimnya kualitas SDM serta belum optimalnya pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka perlu adanya tindakan untuk dapat membantu meningkatkan kinerja di tahun berikutnya. Teori yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu agar dapat mencapai produktivitas yang baik sebuah organisasi, yaitu :

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi dari pihak internal.
3. Dukungan yang di terima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi tersebut

Usaha pencapaian tujuan organisasi memerlukan peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi, karena masing-masing pegawai mempunyai kebutuhan dan harapan yang tidak sama. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- David A. Decenzo and Stephen P. Robbins, *Human Resources Management, Sixth Edition*, (New York: Jhon Wiley & Sons, Inc), 1999. hal.9.
- Gulick, L., & Urwick, L. (1937). *POSDCORB*. New York: Institute of Professional Administration.
- Maida, A. 2007. *Analisis Hubungan Antara Motivikasi dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Kota Palopo*. Program Studi Administrasi Pembangunan Program Pascasarjana. Universitas Hasanuddin. Makasar.

- Mungkasa, Oswar. 2020. Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*. Volume IV No.2-Juni 2020.
- Nahrudin, Zulfan. 2018. Isu-Isu Permasalahan SDM Pemerintahan. *Open Science Framework*.
- Pertiwi, R.E., dkk. 2020. Family Strength Model dalam Upaya Meningkatkan Ketangguhan Keluarga di Situasi Krisis. *Jurnal of Community Services*. Vol.1, No.2. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Purwanto, Agus. 2020. Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology and Counseling*. Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online: 2716-4446.
- Rasyid, Aliyah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Makalah dalam Perkuliahan mata kuliah Manajemen Pemberdayaan dan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam, Pascasarjana IAIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta).
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. Penerbit: Mandar Maju.
- Sudjana, 1996. *Metode Statistik*, Tarsito: Bandung.
- Supardi, 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, Irine Diana Sari. 2008. *Manajemen*. Mitra Cendekia Press. Yogyakarta.
- Zaenuri, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pemerintahan*. Yogyakarta: LP3M UMY.