

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan desain prosedur yang menggambarkan rencana yang dimulai dari tahap hipotesis yang berlanjut pada penghimpunan data, analisis dan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2019, hlm. 14) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendapat di atas menekankan bahwa penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, pengumpulan data di lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif ini, diharapkan peneliti dapat mengumpulkan dan mengolah data dalam bentuk

angka, rumus, dan tabel untuk mempermudah memahaminya karena populasi yang cukup luas, sehingga dapat menemukan gambaran umum dalam mengukur tingkat keberhasilan dalam pengaruh work from home terhadap kinerja pegawai.

3.1.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

Sementara metode penelitian kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian komparatif. Menurut Nazir (2005, hlm. 58) penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu. Penelitian komparatif merupakan penelitian yang bersifat membandingkan. Sedangkan metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pe mikiran ataupun peristiwa pada masa sekarang. Tipe penelitian ini berusaha menerangkan fenomena sosial tertentu.

Fokus dari penelitian ini adalah kinerja pegawai yang dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar pegawai dalam pelaksanaan saat dikantor sebelum adanya *Work From Home*, dan saat pelaksanaan

Work From Home. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif ini, diharapkan dapat mengumpulkan dan mengolah data dalam bentuk angka, rumus, dan tabel untuk mempermudah memahaminya karena populasi yang cukup luas, sehingga dapat menemukan gambaran umum dalam mengukur tingkat keberhasilan dalam pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai.

3.2 Defisini Operasional

Definisi Operasional menggambarkan bagaimana peneliti akan menjelaskan tentang suatu variabel yang akan diteliti berdasarkan konsep penelitian yang dibangun dari teori-teori yang relevan. Menurut Komaruddin (1994, hlm. 29) Definisi operasional merupakan pengertian yang lengkap tentang suatu variabel yang mencakup semua unsur yang menjadi ciri utama variabel itu. Sementara Definisi Operasional menurut Nazir (1988, hlm. 152) adalah definisi yang memberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Definisi Operasional pada setiap variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari persepsi yang berbeda terhadap maksud variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun definisi operasional dari variabel berdasarkan teori dalam definisi konseptual sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (2004, hlm. 34) Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kemudian Mangkunegara (2002, hlm.67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Definisi operasional dari kinerja pegawai merupakan skor yang diperoleh dari instrument kinerja pegawai dengan indikator untuk mengukur yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar pegawai.

3.2.2 *Work From Home*

Mustajab, dkk (2020, hlm 14) *Work From Home* (WFH) didefinisikan sebagai pemberian tugas dan tanggung jawab oleh organisasi kepada pegawai dengan melarang pegawai bekerja di kantor, dan berkumpul di ruangan, sehingga pegawai harus bekerja dari rumah. WFH merupakan pengalihan pekerjaan yang sebelumnya oleh pegawai dikerjakan dikantor menjadi dikerjakan dirumah dikarenakan kondisi kerja di organisasi misalnya seperti wabah pandemik, bencana alam, dan perusahaan yang bergerak dibidang teknologi sehingga tidak memerlukan ruang untuk

menjalankan perusahaannya. Dengan diberlakukannya WFH ini maka ada beberapa kegiatan operasional yang harus disesuaikan, misalnya rapat dilakukan secara daring (dalam jaringan) menggunakan aplikasi.

Saat ini, WFH merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi/instansi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi pendidikan. Bagi pegawai, mereka tidak perlu khawatir dengan kemacetan lalu lintas pagi, mereka dapat memiliki banyak waktu bersama keluarga mereka, mereka jauh dari lingkungan kantor yang penuh tekanan dan yang terpenting mereka berada pada kreativitas terbaik mereka. Sementara bagi organisasi, kebijakan ini telah memungkinkan mereka untuk mempekerjakan orang atas bakat tanpa batas geografis, menghemat biaya operasional yang berkaitan dengan pekerja berbasis kantor, dan memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang sangat dibutuhkan untuk karyawan mereka.

3.3 Lokasi

Lokasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luas Biasa (PPPPTK TK dan PLB) yang terletak di Jalan Dr. Cipto No. 9 Kota Bandung, Jawa Barat. Penulis memilih lokasi ini karena lembaga yang bersangkutan merupakan lembaga pendidikan yang aktif dalam melaksanakan Work From Home (WFH) dengan sistem surat

tugas yang dimana beberapa pegawai kerja di kantor hanya 2 sampai 3 kali seminggu sesuai dengan jadwal yang ditentukan agar tetap menjaga *physical distancing*.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Menurut Arikunto (2006, hlm. 130), Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Jadi populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung yang berjumlah 125 orang. Peneliti memilih pegawai dikarenakan variabel yang diteliti adalah tentang kinerja yang dimana dalam sebuah lembaga kinerja dilakukan oleh pegawai.

Tabel 3.1
Data Pegawai PNS PPPPTK TK dan PLB

No.	Unit Kerja	Jumlah Populasi
1	Urusan Ketatalaksanaan dan Kepegawaian	6
2	Urusan Perencanaan	6
3	Urusan Keuangan	8
4	Urusan Rumah Tangga dan Badan Milik Negara	21
5	Kelompok Kerja Teknologi/Informasi Pembelajaran	17
6	Kelompok Kerja Humas dan Kerjasama	11
5	Kelompok Kerja Peningkatan Kompetensi	56
Jumlah		125

Sumber data : Dokumen Nominatif TKPLB Maret 2021

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008, hlm. 118), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi dalam penelitian ini, peneliti tidak mungkin mengambil sampel dari semua pegawai yang berjumlah 125 orang, karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang didapat dan dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Menurut Umar (2000, hlm.108) untuk menentukan ukuran sampel yang dibutuhkan dari populasi sejumlah 128 digunakan rumus Taro Yaname dan Slovin, sebagai berikut:

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel yang diperlukan sejumlah :

$$n = \frac{125}{1 + 125(0,1)^2}$$

$$n = \frac{125}{2,25} = 55,55$$

$$n = 55,55 \approx 56$$

Hasil dari perhitungan tersebut berjumlah 55,55 kemudian dibulatkan menjadi 56. Jadi ukuran sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 56 responden yakni 56 pegawai di PPPPTK TK dan PLB.

Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* yaitu cara penarikan sampel untuk populasi yang dilakukan dengan membagi populasi ke dalam sub populasi/strata secara proporsional dan dilakukan secara acak (Sekaran, 2006, hlm. 87), dalam penelitian ini sampel yang digunakan yang pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa

(P4TK TK dan PLB) Bandung dengan mengumpulkan data jumlah pegawai dari masing-masing bagian yang kemudian ditentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing-masing bagian.

Menurut Natsir (2004, hlm.3) rumus untuk jumlah sampel masing-masing bagian dengan teknik *proportional stratified random sampling* adalah sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{\text{Jumlah Subpopulasi}}{\text{Jumlah populasi}} \times$$

Jumlah sampel yang diperlukan

Berdasarkan data unit kerja pada table 3.1, maka pengambilan sampel menurut bagiannya dapat dibuat gambaran statistik teknik penarikan sampel sebagai berikut :

Tabel 3.2

Perhitungan Ukuran Sampel Per Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah	Populasi
1.	Urusan Ketatalaksanaan dan Kepegawaian	6	$n = \frac{6}{125} \times 56$ $= 2,68 \approx 3$
2.	Urusan Perencanaan	6	$n = \frac{6}{125} \times 56$ $= 2,68 \approx 3$
3.	Urusan Keuangan	8	$n = \frac{8}{125} \times 56$ $= 3,58 \approx 4$
4.	Urusan Rumah Tangga dan Barang Milik Negara	21	$n = \frac{21}{125} \times 56 =$ $9,04 \approx 9$
5.	Kelompok Kerja Teknologi/Informasi Pembelajaran	17	$n = \frac{17}{125} \times 56 =$ $7,61 \approx 8$

6.	Kelompok Kerja Humas dan Kerjasama	11	$n = \frac{11}{125} \times 56$ $= 4,92 \approx 5$
7.	Kelompok Kerja Peningkatan Kompetensi	56	$n = \frac{56}{125} \times 56 =$ $25,08 \approx 25$
Jumlah		125	56

Sumber: hasil perhitungan data

3.5 Instrumen Penelitian

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019, hlm. 194) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Oleh karena itu, instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliable, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel. Pengumpulan data untuk variabel Kinerja Pegawai sebelum diterapkan *Work From Home* atau saat di kantor sebagai variabel X1 dan variabel Kinerja pegawai saat diterapkan *Work From Home* atau saat di rumah sebagai variabel X2 berbentuk non tes berupa kuesioner dengan menggunakan skala penilaian 1-4.

Dalam suatu penelitian, diperlukan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data-data yang akurat, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuisisioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019, hlm 199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Jadi kuisisioner merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Kuisisioner sangat cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu Pengambilan sebuah data melalui dokumen-dokumen, foto-foto, arsip atau surat-surat yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2019, hlm. 329) menjelaskan bahwa “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang”.

Studi dokumentasi dalam penelitian ini adalah dengan meminta data-data dari pihak organisasi/lembaga. Misalnya saja mengenai data pegawai, indikator kinerja utama PPPPTK TK dan PLB, SKP pegawai dan lain-lainnya. Hal ini dilakukan agar informasi yang didapatkan benar-benar

bersumber dari objek yang dijadikan sebagai tempat penelitian. teknik dokumentasi pun dilakukan dalam bentuk memotret semua kejadian yang berlangsung selama peneliti melakukan kegiatan penelitian.

3.5.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sumadi Suryabrata (2009, hlm.25) sering dinyatakan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019, hlm.2). Ada dua jenis variabel utama dalam penelitian, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dalam penelitian ini yang menjadi variabel X adalah *Work From Home* (WFH), sedangkan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Pegawai.

3.5.3 Skala Pengukuran Variabel

Skala Pengukuran Variabel adalah sebuah acuan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam satuan alat ukur. Dengan menggunakan skala pengukuran, maka alat ukur yang digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Setelah proses pengukuran yang menghasilkan data kuantitatif kemudian dapat ditentukan analisis statistik yang cocok digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan Skala Nominal sebagai skala pengukuran. Skala nominal digunakan

untuk memberikan kategori sehingga akan mempermudah pengelompokkan data menurut katagorinya.

3.5.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepat kalau dinamakan membuat laporan dari pada melakukan penelitian. Namun demikian dalam skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam amupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisisioner. Angket atau kuisisioner dapat digunakan apabila jumlah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian cukup besar, dan digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang variabel penelitian yaitu tentang kinerja pegawai. Angket ini dapat berbentuk pertanyaan, dapat pula berbentuk pernyataan. Jenis angket yang digunakan adalah angket berstruktur atau tertutup. Berikut ini adalah instrument dari setiap variabel penelitian.

Tabel 3.3
Instrument Kinerja Pegawai Sebelum diterapkan WFH (X1)

No.	Dimensi	Deskriptor	Indikator	Sub Indikator	Item
1	Kualitas Kerja	Sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan pegawai, mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Keterampilan 3. Hasil Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kemampuan pegawai membuat dan memiliki rancangan kerja yang baik sesuai yang diterapkan sebelum diterapkan WFH. 2. Tingkat keterampilan mengerjakan pekerjaan sebelum diterapkan WFH. 3. Tingkat Kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja dan perintah sebelum diterapkan WFH. 4. Mengerjakan pekerjaan dengan teliti sebelum diterapkan WFH. 5. Tingkat pegawai dalam menunda-nunda pekerjaan 	1,2, 3,4, 5

				yang diberikan sebelum diterapkan WFH.	
2	Kuantitas Kerja	Jumlah yang dihasilkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. Kesesuaian hasil kerja dengan target 3. Jumlah Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang didapat oleh pegawai sebelum diterapkan WFH 2. Kesesuaian hasil kerja dengan target dan perencanaan sebelum diterapkan WFH. 3. Pegawai mampu bekerja melebihi target yang ditetapkan sebelum diterapkan WFH. 4. Banyak jumlah kerja yang dihasilkan pegawai sebelum diterapkan WFH. 5. Kecekatan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sebelum diterapkan WFH. 	6,7, 8,9, 10

3	Jangka Waktu	Tingkat sejauh mana pegawai menyelesaikan suatu kegiatan pada waktu yang dikehendaki.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu dalam bekerja 2. Ketepatan Waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu dalam menjalankan tugasnya sebelum diterapkan WFH. 2. Ketepatan waktu pegawai saat menyelesaikan pekerjaannya sebelum diterapkan WFH. 3. Pegawai mampu menggunakan waktu bekerja seefektif dan se-efisien mungkin sebelum diterapkan WFH. 4. Ketepatan waktu mengisi absensi masuk sebelum diterapkan WFH. 5. selesai bekerja sesuai dengan jadwal pulang kantor sebelum diterapkan WFH. 6. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan sebelum diterapkan WFH. 	11,1 2,13 ,14, 15,1 6
---	--------------	---	--	--	-----------------------------------

4	Penekanan Biaya	Tingkat sejauh mana pegawai menggunakan biaya untuk menyelesaikan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan biaya 2. Penggunaan sumber daya lainnya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian gaji yang didapat pegawai dengan kebutuhan ekonomi sebelum diterapkan WFH. 2. Efektivitas dan efisiensi penggunaan biaya internet yang diperlukan pegawai sebelum diterapkan WFH. 3. Efektivitas dan efisiensi penggunaan biaya transportasi yang diperlukan pegawai sebelum diterapkan WFH. 4. Penggunaan sumber daya kerja secara optimal oleh pegawai sebelum diterapkan WFH. 	17,1 8,19 ,20
5	Kebutuhan Pengawasan	Tingkat sejauh mana pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemandirian 2. Kebutuhan Pengawasan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kemampuan kerja pegawai secara mandiri dan menggunakan sistem otomatisasi kantor sebelum diterapkan WFH. 2. Kemandirian pegawai dalam saat menyelesaikan masalahnya sebelum 	21,2 2,23 ,24, 25

		pengawasan seorang <i>supervisor</i> .		<p>diterapkan WFH.</p> <p>3. Kemandirian pegawai dalam menilai, memperbaiki dan memotivasi diri sendiri sebelum diterapkan WFH.</p> <p>4. Kebutuhan pegawai akan pengawasan saat bekerja sebelum diterapkan WFH.</p> <p>5. Pegawai menyelesaikan dan menyerahkan laporan hasil kerja dengan tepat waktu sebelum diterapkan WFH.</p>	
6	Hubungan Antar Pegawai	Tingkat sejauh mana pegawai dalam menjaga dan memelihara hubungannya dengan rekan kerja.	<p>1. Hubungan kerjasama</p> <p>2. Hubungan sosial</p>	<p>1. Inisiatif menawarkan bantuan pada pemimpin apabila sedang memerlukan bantuan sebelum diterapkan WFH.</p> <p>2. Inisiatif membantu pegawai lain apabila sedang memerlukan bantuan sebelum diterapkan WFH.</p> <p>3. Pegawai mampu bersikap toleransi dan bertindak tegas terhadap rekan kerja dan atasan dalam bekerja sebelum</p>	<p>26,2</p> <p>7,28</p> <p>,29,</p> <p>30,3</p> <p>1,32</p>

				<p>diterapkan WFH.</p> <p>4. Tingkat kemampuan pegawai dalam memberikan saran, kritik, atau masukan yang membangun untuk tim bekerja sebelum diterapkan WFH</p> <p>5. Tingkat ketergantungan pegawai terhadap rekan kerja sebelum diterapkan WFH.</p> <p>6. Sering berkomunikasi dengan pegawai lainnya sebelum diterapkan WFH.</p> <p>7. Keterlibatan pegawai dalam masalah yang ada dalam tim kerja sebelum diterapkan WFH.</p>	
--	--	--	--	---	--

Tabel 3.4
Instrument Kinerja Pegawai Saat Diterapkan WFH (X2)

No.	Dimensi	Deskriptor	Indikator	Sub Indikator	Item
1	Kualitas Kerja	Sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan pegawai, mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Keterampilan 3. Hasil Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kemampuan pegawai membuat dan memiliki rancangan kerja yang baik sesuai yang diterapkan saat diterapkan WFH. 2. Tingkat keterampilan mengerjakan pekerjaan saat diterapkan WFH. 3. Tingkat Kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja dan perintah saat diterapkan WFH. 4. Mengerjakan pekerjaan dengan teliti saat diterapkan WFH. 5. Tingkat pegawai dalam menunda-nunda pekerjaan yang diberikan saat diterapkan WFH. 	1,2, 3,4, 5

2	Kuantitas Kerja	Jumlah yang dihasilkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. Kesesuaian hasil kerja dengan target 3. Jumlah Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang didapat oleh pegawai saat diterapkan WFH 2. Kesesuaian hasil kerja dengan target dan perencanaan saat diterapkan WFH. 3. Pegawai mampu bekerja melebihi target yang ditetapkan saat diterapkan WFH. 4. Banyak jumlah kerja yang dihasilkan pegawai saat diterapkan WFH. 5. Kecekatan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan saat diterapkan WFH. 	6,7,8,9,10
3	Jangka Waktu	Tingkat sejauh mana pegawai menyelesaikan suatu kegiatan pada waktu yang dikehendaki.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu dalam bekerja 2. Ketepatan Waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu dalam menjalankan tugasnya saat diterapkan WFH. 2. Ketepatan waktu pegawai saat menyelesaikan pekerjaannya saat diterapkan WFH. 3. Pegawai mampu menggunakan waktu bekerja 	11,12,13,14,15,16

				<p>seefektif dan se-efisien mungkin saat diterapkan WFH.</p> <p>4. Ketepatan waktu mengisi absensi masuk saat diterapkan WFH.</p> <p>5. selesai bekerja sesuai dengan jadwal pulang kantor saat diterapkan WFH.</p> <p>6. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan saat diterapkan WFH.</p>	
4	Penekanan Biaya	Tingkat sejauh mana pegawai menggunakan biaya untuk menyelesaikan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan biaya 2. Penggunaan sumber daya lainnya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian gaji yang didapat pegawai dengan kebutuhan ekonomi saat diterapkan WFH. 2. Efektivitas dan efisiensi penggunaan biaya internet yang diperlukan pegawai saat diterapkan WFH. 3. Efektivitas dan efisiensi penggunaan biaya 	17,1 8,19 ,20

				transportasi yang diperlukan pegawai saat diterapkan WFH. 4. Penggunaan sumber daya kerja secara optimal oleh pegawai saat diterapkan WFH.	
5	Kebutuhan Pengawasan	Tingkat sejauh mana pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang <i>supervisor</i> .	1. Kemandirian 2. Kebutuhan Pengawasan	1. Tingkat kemampuan kerja pegawai secara mandiri dan menggunakan sistem otomatisasi kantor saat diterapkan WFH. 2. Kemandirian pegawai dalam saat menyelesaikan masalahnya saat diterapkan WFH. 3. Kemandirian pegawai dalam menilai, memperbaiki dan memotivasi diri sendiri saat diterapkan WFH. 4. Kebutuhan pegawai akan pengawasan saat bekerja saat diterapkan WFH. 5. Pegawai menyelesaikan dan	21,2 2,23 ,24, 25

				menyerahkan laporan hasil kerja dengan tepat waktu saat diterapkan WFH.	
6	Hubungan Antar Pegawai	Tingkat sejauh mana pegawai dalam menjaga dan memelihara hubungannya dengan rekan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerjasama 2. Hubungan sosial 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif menawarkan bantuan pada pemimpin apabila sedang memerlukan bantuan saat diterapkan WFH. 2. Inisiatif membantu pegawai lain apabila sedang memerlukan bantuan saat diterapkan WFH. 3. Pegawai mampu bersikap toleransi dan bertindak tegas terhadap rekan kerja dan atasan dalam bekerja saat diterapkan WFH. 4. Tingkat kemampuan pegawai dalam memberikan saran, kritik, atau masukan yang membangun untuk tim bekerja saat diterapkan WFH 5. Tingkat ketergantungan pegawai terhadap rekan kerja saat diterapkan WFH. 	26,2 7,28 ,29, 30,3 1,32

				<ol style="list-style-type: none">6. Sering berkomunikasi dengan pegawai lainnya saat diterapkan WFH.7. Keterlibatan pegawai dalam masalah yang ada dalam tim kerja saat diterapkan WFH.	
--	--	--	--	---	--

3.6 Prosedur Penelitian

Prosedur atau langkah-langkah penelitian bertujuan untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti dalam melakukan penelitiannya. Prosedur ini terbagi menjadi lima tahap yaitu tahap pra penelitian, tahap penyusunan instrument, uji coba instrument, tahap perizinan penelitian, dan tahap pelaksanaan penelitian. Prosedur dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tahap Pra Penelitian

Dalam melakukan tahap pra penelitian ini, peneliti melakukan beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Peneliti mengajukan surat izin penelitian kepada Ketua Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI, lalu setelah mendapat izin peneliti melanjutkan pengajuan izin kepada Wakil Dekan I FIP UPI selaku bagian yang bertanggung jawab dalam bidang akademik.
- b. Mengajukan izin penelitian kepada kepala Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) melalui Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian.
- c. Kepala PPPPTK TK dan PLB melalui Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian memberikan surat izin penelitian.
- d. Melakukan pra penelitian dengan mewawancarai pegawai Bidang Analisis Tata Laksana bagian Tata Usaha dan Kepegawaian.

2. Tahap Penyusunan Instrument

Dalam menyebarkan angket, penelitian memerlukan instrument berupa kuisioner untuk disebarkan kepada pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung. Selanjutnya saat melakukan studi dokumentasi penulis memerlukan instrument berupa kamera untuk mendokumentasikan hal-hal yang diperlukan dalam penelitian dan *flashdisk* untuk menyimpan soft file dokumen yang diperlukan dalam penelitian.

Pada tahap penyusunan instrument ini, peneliti menggunakan instrument angket sebagai instrument primer dan wawancara, dan studi dokumentasi sebagai instrument sekunder. Angket dibuat berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan jumlah pernyataan dengan jenis angket tertutup dan skala likert. Menurut Sugiyono (2019, hlm. 146) mengungkapkan bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Penskoran menggunakan skala Likert yang sudah dimodifikasi dengan empat alternatif jawaban. Data diolah dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 4 – 1. Angket yang telah disusun disertai dengan empat pilihan jawaban dengan skor jawaban dalam bentuk skala sikap sebagai berikut:

Tabel 3.5
Skor Jawaban Responden dengan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Nilai Skala	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Selalu (SL)	4	1
Sering (SR)	3	2
Jarang (JR)	2	3
Tidak Pernah (TP)	1	4

Sumber : Sugiyono (2019, hlm. 135)

Dengan penggunaan skala likert dalam bentuk *checklist* ini, peneliti berharap agar memudahkan dalam mentabulasikan data berupa data interval dalam mengukur sikap responden, sehingga pengolahan dan analisis data dapat dilakukan secara efektif. Selain itu, pernyataan zdan alternative jawaban dalam angket yang diajukan kepada responden cukup jelas dan lebih menarik secara visual.

3. Uji Coba Instrumen

Sejumlah pertanyaan maupun pernyataan dalam instrument yang diajukan kepada responden perlu diuji cobakan terlebih dahulu agar peneliti dapat mengetahui tingkat pemahaman responden serta mengetahui kesahihan dan kekurangan mengenai pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

Instrumen penelitian diujicobakan pada responden dari lembaga yang berbeda dari tempat penelitian tetapi memenuhi syarat sebagai seorang pegawai dan mengalami sistem WFH di tempatnya bekerja. Jumlah responden uji coba sebanyak 30 pegawai dari tiga lembaga yang berbeda, yang terdiri dari 5 pegawai TU FIP UPI, 5 pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, dan 20 pegawai PPPPTK IPA yang sedang menerapkan sistem *Work Form Home*. Jumlah responden sebanyak 30 orang ini dianggap sudah memenuhi syarat untuk uji coba (Sugiyono, 2019, hlm.177).

Pelaksanaan uji coba ini dimaksudkan untuk menyeleksi pertanyaan penelitian yang dianggap penting untuk diajukan, sehingga dapat dilakukan perbaikan terhadap angket tersebut. Uji coba instrument ini terdiri dari:

a. Uji Validitas

Validitas menurut Suharsimi Arikunto (2006, hlm.211) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Suharsimi Arikunto (2006, hlm.211) juga mengungkapkan bahwa suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tingi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data itu valid.

Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas instrument ini adalah Pearson Product Moment (Akdon, 2008, hlm. 144) sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\}} \cdot \sqrt{\{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien Korelasi

N = Jumlah Responden

$(\sum XY)$ = Jumlah perkalian X1 dan X2

$\sum X$ = Jumlah skor tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

Setelah mendapatkan koefisien korelasi dengan rumus *Pearson Product Moment* maka selanjutnya dilakukan uji signifikasi dengan menggunakan rumus berikut (Sugiyono, 2019, hlm.257):

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi hasil r_{hitung}

N = Jumlah responden

Selanjutnya mencari distribusi t_{tabel} untuk penyebaran angket yang dibagikan kepada 30 orang dapat diketahui nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,25$ sehingga dapat diketahui $t_{tabel} = 30 - 2 =$

28 yaitu sebesar 1,7013. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan **tidak valid** sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan **valid**. Berikut hasil perhitungan uji realibilitas pada variabel X1 (Kinerja Pegawai Sebelum Diterapkan WFH) dan Variabel X2 (Kinerja Pegawai Saat Diterapkan WFH). Berdasarkan perhitungan uji coba validitas dengan menggunakan rumus dalam *Microsoft Excel 2016*. Sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Kinerja Pegawai
Sebelum Diterapkan WFH)

No. Item	Rhitung	Thitung	Ttabel	Keterangan	Keputusan
1	0.430	2,521	1,70	Valid	Digunakan
2	0.663	4,683	1,70	Valid	Digunakan
3	0.535	3,348	1,70	Valid	Digunakan
4	0.762	6,223	1,70	Valid	Digunakan
5	0.490	2,974	1,70	Valid	Digunakan
6	0.663	3,687	1,70	Valid	Digunakan
7	0.579	3,754	1,70	Valid	Digunakan
8	0.516	3,186	1,70	Valid	Digunakan
9	0.555	3,529	1,70	Valid	Digunakan

					n
10	0.728	5,616	1,70	Valid	Digunakan
11	0.719	5,474	1,70	Valid	Digunakan
12	0.677	4,487	1,70	Valid	Digunakan
13	0.705	5,265	1,70	Valid	Digunakan
14	0.684	4,967	1,70	Valid	Digunakan
15	0.487	2,953	1,70	Valid	Digunakan
16	0.862	8,988	1,70	Valid	Digunakan
17	0,566	3,63	1,70	Valid	Digunakan
18	0,199	1,071	1,70	Tidak Valid	Tidak digunakan
19	0,583	3,798	1,70	Valid	Digunakan
20	0,688	5,022	1,70	Valid	Digunakan
21	0,639	4,391	1,70	Valid	Digunakan
22	0,524	3,252	1,70	Valid	Digunakan
23	0,624	4,223	1,70	Valid	Digunakan
24	0,294	1,628	1,70	Tidak Valid	Tidak digunakan
25	0,697	5,143	1,70	Valid	Digunakan
26	0,618	4,161	1,70	Valid	Digunakan

27	0,557	3,552	1,70	Valid	Digunakan
28	0,665	4,711	1,70	Valid	Digunakan
29	0,590	3,870	1,70	Valid	Digunakan
30	0,693	5,082	1,70	Valid	Digunakan
31	0,693	5,080	1,70	Valid	Digunakan
32	0,480	2,896	1,70	Valid	Digunakan

Sumber: Hasil Perhitungan Excel

Setelah dilakukan uji validitas terhadap angket variabel X1, dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 32 item pertanyaan yang diujikan, ada 2 pertanyaan yang tidak valid yaitu nomor 18 dan 24 sehingga dilakukan perbaikan oleh peneliti.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kinerja Pegawai Saat Diterapkan WFH)

No. Item	Rhitung	Thitung	Ttabel	Keterangan	Keputusan
1	0.666	4,719	1,70	Valid	Digunakan
2	0.819	7,554	1,70	Valid	Digunakan
3	0.752	6,044	1,70	Valid	Digunakan
4	0.787	6,749	1,70	Valid	Digunakan
5	0.713	5,380	1,70	Valid	Digunakan
6	0.786	6,734	1,70	Valid	Digunakan

7	0.570	3,666	1,70	Valid	Digunakan
8	0.681	4,927	1,70	Valid	Digunakan
9	0.575	3,723	1,70	Valid	Digunakan
10	0.668	4,744	1,70	Valid	Digunakan
11	0.752	6,039	1,70	Valid	Digunakan
12	0.767	6,325	1,70	Valid	Digunakan
13	0.675	4,837	1,70	Valid	Digunakan
14	0.665	4,711	1,70	Valid	Digunakan
15	0.511	3,145	1,70	Valid	Digunakan
16	0.744	5,889	1,70	Valid	Digunakan
17	0,621	4,189	1,70	Valid	Digunakan
18	0,286	1,579	1,70	Tidak Valid	Tidak digunakan
19	0,516	3,183	1,70	Valid	Digunakan
20	0,787	6,752	1,70	Valid	Digunakan
21	0,731	5,665	1,70	Valid	Digunakan
22	0,384	2,199	1,70	Valid	Digunakan
23	0,652	4,549	1,70	Valid	Digunakan
24	0,251	1,371	1,70	Tidak Valid	Tidak digunakan
25	0,607	4,043	1,70	Valid	Digunakan
26	0,659	4,642	1,70	Valid	Digunakan
27	0,606	4,036	1,70	Valid	Digunakan

28	0,695	5,115	1,70	Valid	Digunakan
29	0,621	4,195	1,70	Valid	Digunakan
30	0,618	4,155	1,70	Valid	Digunakan
31	0,707	5,288	1,70	Valid	Digunakan
32	0,500	3,053	1,70	Valid	Digunakan

Sumber: Hasil Perhitungan Excel

Setelah dilakukan uji validitas terhadap angket variabel X2, dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 32 item pertanyaan yang diujikan, ada 2 pertanyaan yang tidak valid yaitu nomor 18 dan 24 sehingga dilakukan perbaikan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui bahwa instrument yang diajukan dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta melihat konsistensi dari instrument dalam mengungkapkan fenomena dari objek yang diteliti meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus Spearman dalam Sugiyono (2019, hlm 187) sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_1 = reliabilitas internal seluruh instrument

r_2 = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Dalam penelitian ini, proses pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan metode alpha cronbach dengan bantuan perhitungan melalui *SPSS Versi 24.0 For Windows*. Hasil nilai yang diperoleh dari uji reliabilitas dikonsultasikan dengan tabel r *Pearson Product Moment Two Tail Test* menggunakan rumus dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$ sehingga $30 - 2 = 28$ dengan signifikasi sebesar 5% dapat diperoleh nilai r_{tabel} adalah 0,3061

Instrumen dinyatakan **reliabel** jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan **tidak reliabel**. Berikut hasil perhitungan uji realibilitas pada variabel X1 (Kinerja Pegawai Sebelum Diterapkan WFH) dan Variabel X2 (Kinerja Pegawai Saat Diterapkan WFH). Berdasarkan perhitungan uji coba reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* dalam *SPSS Versi 25.0 for Windows*. Sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Reliabilitas
Angket Penelitian

No.	Variabel	N of Items	Distribusi		Kesimpulan
			r_{hitung}	r_{tabel}	
1	Variabel X1	32	0,948	0,3061	Reliabel

	(Kinerja Pegawai Sebelum Diterapkan WFH)				
2.	Variabel X2 (Kinerja Pegawai Saat Diterapkan WFH)	32	0,957	0,3061	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa instrument uji coba tersebut sudah reliabel.

4. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap pelaksanaan penelitian ini, penulis menyebarkan instrument penelitian berupa angket tertutup secara *offline* dan *online* melalui google form dengan skala likert kepada responden yang telah ditentukan. Tahap ini bertujuan untuk memperoleh data dari responden. Instrument yang diajukan telah diuji secara valid dan reliabel.

Dengan menggunakan instrument angket secara *offline* dan *online* melalui google form, peneliti berharap dapat memperoleh data yang akurat. Data yang didapat dari angket berupa angka-angka yang bersifat pasti, sedangkan data dari wawancara bersifat pelengkap dari angket dan observasi bertujuan untuk mengungkapkan data secara lebih detail dengan mengamati langsung di lapangan.

3.7 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019, hlm. 206) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisresponden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Ahmad Tanzeh (2004, hlm.31) analisa statistik adalah metode untuk mengorganisasi dan menganalisa data kuantitatif atau yang diperlukan sebagai data kuantitatif. Terdapat 2 jenis analisis statistik yang dapat digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif dapat digunakan jika peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan untuk populasi, tetapi jika peneliti ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi, maka teknik analisis yang digunakan adalah statistik inferensial.

Statistik inferensial terdiri dari statistik parametris dan statistik non-parametris. Penggunaan statistik parametris dan non-parametris tergantung pada asumsi data harus berdistribusi normal. Dalam

melakukan analisis data kuantitatif ini, terdapat suatu proses dengan beberapa tahap yang sebaiknya dilakukan. Tahap-tahap tersebut antara lain:

3.7.1 Pengkodean Data (*Data Coding*)

Menurut Prasetyo dan Jannah (2011, hlm 171) *data coding* merupakan suatu proses penyusunan secara sistematis data mentah (yang ada dalam kuesioner) ke dalam bentuk yang mudah dibaca oleh mesin pengolah data seperti komputer. Data diklasifikasikan berdasarkan variabel penelitian, yaitu variabel X1 (Kinerja Pegawai Sebelum Diterapkan WFH) dan variabel X2 (Kinerja Pegawai Saat Diterapkan WFH). Kemudian dilakukan pemberian skor pada setiap alternatif jawaban sesuai dengan kriteria skala likert yang telah ditetapkan. Pengklasifikasian ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan skor-skor respondeh terhadap kedua variabel yang diteliti.

3.7.2 Pemindahan Data ke Komputer (*Data Entering*)

Menurut Prasetyo dan Jannah (2011, hlm 173) *data entering* adalah memindahkan data yang telah diubah menjadi kode ke dalam mesin pengolah data. Data dalam penelitian ini diperoleh dari angket penelitian yang disebar secara langsung/*offline* dan *online* melalui *google form*. Terdapat 56 angket yang terkumpul dari 56 angket yang disebar di PPPPTK TK dan PLB. Data yang telah diperoleh dimasukkan atau

dipindahkan ke tabel *Microsoft Excel 2016* dan tabel *SPSS versi 25.0 for windows* untuk diolah.

3.7.3 Pembersihan Data (*Data Cleaning*)

Menurut Prasetyo dan Jannah (2011, hlm 173) pembersihan data (*data cleaning*) memastikan bahwa seluruh data yang telah dimasukkan ke dalam mesin pengolah data sudah sesuai dengan yang sebenarnya. Data yang terkumpul perlu diseleksi untuk mengetahui apakah data tersebut memenuhi persyaratan untuk diolah lebih lanjut. Adapun syarat data yang terkumpul untuk diolah lebih lanjut, sebagai berikut:

- a. Jumlah angket yang kembali, sama dengan jumlah angket yang disebar
- b. Tidak ada kekurangan pada masing-masing angket
- c. Angket yang disebar dijawab sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan tertera pada angket

3.7.4 Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan suatu proses untuk memperoleh data baku berdasarkan data mentah yang telah diolah. Ada dua hal yang perlu dilakukan ketika melakukan pengolahan data adalah entry data, memasukkan data dalam proses tabulasi dan melakukan editing ulang terhadap data yang telah ditabulasi untuk mencegah terjadinya kekeliruan memasukkan data. Pengolahan data dilakukan dengan teknik pengolahan data untuk perhitungan kecenderungan umum skor responden berdasarkan perhitungan rata-rata atau bias disebut

dengan Weight Means Score (WMS) dan perhitungan mengubah skor mentah menjadi skor standar/skor baku.

3.7.4.1 Perhitungan Kecenderungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata (*Weight Means Score*)

Setelah memperoleh skor mentah pada masing-masing variabel, langkah selanjutnya skor mentah tersebut dihitung kecenderungan umumnya. Adapun tahap dalam mengukur kecenderungan umum skor responden dari masing-masing variabel ini menggunakan rumus weight means score (WMS) adalah sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan:

- \bar{x} = Rata-rata skor responden
- X = Jumlah skor dari jawaban responden
- n = Jumlah responden

Berikut adalah tahapan yang harus dilakukan dalam mengolah data menggunakan rumus WMS:

- 1) Memberi bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban menggunakan skala Likert.
- 2) Menghitung frekuensi dari setiap alternative jawaban yang telah dipilih.
- 3) Menjumlahkan jawaban responden untuk setiap item dan

mengkaitkannya dengan bobot alternatif jawaban.

- 4) Menghitung rata-rata untuk setiap item pada masing-masing kolom.
- 5) Menentukan kriteria untuk setiap item dengan menggunakan tabel konsultasi hasil perhitungan WMS.
- 6) Mencocokkan hasil perhitungan setiap variabel dengan kriteria masing-masing untuk mengetahui kecenderungan variabel.

Berikut adalah konsultasi perhitungan WMS menurut Akdon dan Hadi (2005, hlm. 39) sebagai berikut:

Tabel 3.9
Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

Rentang Nilai	Kriteria	Penafsiran	
		Variabel X	Variabel Y
3,01 – 4,00	Sangat Baik	Selalu	Selalu
2,01 – 3,00	Baik	Sering	Sering
1,01 – 2,00	Rendah	Jarang	Jarang
0,01 – 1,00	Sangat Rendah	Tidak Pernah	Tidak Pernah

3.7.4.2 Mengubah Skor Mentah Menjadi Skor Baku

Setelah menghitung kecenderungan umum skor variabel X1 dan variabel X2, langkah selanjutnya adalah mengubah skor mentah menjadi skor baku untuk setiap variabel. Untuk mengubah skor mentah menjadi skor baku untuk setiap

variabel penelitian, dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$T_i = 50 + 10 \frac{(x - \bar{x})}{s}$$

Keterangan:

T_i = Skor Baku

X = Skor Mentah

S = Standar Deviasi

\bar{x} = Rata-rata (*mean*)

Untuk mengubah skor mentah menjadi skor standar dapat menggunakan rumus di *Microsoft Excel*, adapun langkah-langkah mengubah skor mentah menjadi skor standar di *Microsoft Excel*, sebagai berikut:

- a. Menjumlahkan hasil skor variabel X1 dan variabel X2
- b. Lalu pada kolom selanjutnya, mencari nilai rata-rata (*mean*) dengan menggunakan rumus =average(skor total X1)
- c. Lalu pada kolom selanjutnya, mencari nilai Simpangan Baku (Standar Deviasi) dengan memasukkan rumus =stdev(skor total X1)
- d. Lalu pada kolom selanjutnya, mencari nilai *Z-score* dengan memasukkan rumus =(skor total X1 – Mean)/Simpangan Baku
- e. Lalu pada kolom selanjutnya, mencari *T-Score* atau skor standar dengan memasukkan rumus =50+10**Z-score*

3.7.5 Penganalisa Data

Menurut Prasetyo dan Jannah (2011, hlm184) penganalisisan data merupakan suatu proses lanjutan dari proses pengolahan data untuk melihat bagaimana menginterpretasikan data, kemudian menganalisis data dari hasil yang sudah ada pada tahap hasil pengolahan data. Saat dilakukan Uji Hipotesis, dilakukan analisis data untuk uji prasarat yaitu uji normalitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Jika berdistribusi normal maka dapat dilanjutkan ke uji hipotesis parametrik (uji-t), jika tidak normal dilanjutkan ke uji non-parametrik (uji chi-square). Uji normalitas dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 25.0 for windows* dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria signifikansi $\geq 0,05$, dengan cara sebagai berikut:

- 1) Buka program SPSS
- 2) Masukkan data baku variabel X1 dan variabel X2 pada data *view*
- 3) Klik variabel *view*, pada kolom *name* baris pertama diisi dengan variabel X1 dan baris kedua dengan variabel X2, selanjutnya pada kolom *decimals* menjadi 0, kolom label diisi dengan nama variabel X1 (Kinerja Pegawai Sebelum Diterapkan WFH) dan variabel X2 (Kinerja Pegawai Saat Diterapkan WFH)

- 4) Kemudian pada data *view* klik *analyze* lalu pilih *Descriptive Statistic* kemudian *explore*
 - 5) Selanjutnya akan muncul kotak dialog *explore*, dalam kotak tersebut pindahkan variabel X1 dan X2 ke *dependent list*
 - 6) Klik menu *plots*, lalu pada kotak dialog *explore:plots* centang *normality plots with tests*, kemudian klik *continue*,
 - 7) Kemudian tekan OK.
2. Uji Hipotesis *Paired Sample T-Test*

Paired Sample T-Test digunakan untuk membandingkan selisih dua rata-rata (mean) dari dua sampel yang berpasangan dengan syarat asumsi data berdistribusi normal. Sampel berpasangan atau *Paired sample* artinya sampel berasal dari subjek yang sama dan setiap variabel diambil saat situasi dan keadaan yang berbeda. Dalam penelitian ini subjeknya adalah Pegawai PPPPTK TK dan PLB, dengan variabel yang diambil pada situasi sebelum diterapkan WFH dan saat diterapkan WFH.

Hasil uji *Paired Sample T-Test* ditentukan oleh nilai signifikansinya yang kemudian untuk mengambil keputusan/kesimpulan yang diambil dari hipotesis yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis, yaitu:

- 1) **Hipotesis alternatif (H_a)** dari penelitian ini adalah

ada perbedaan yang signifikan antara sebelum diterapkan WFH dan saat diterapkan WFH terhadap kinerja pegawai PPPPTK TK dan PLB.

- 2) **Hipotesis nol (Ho)** dari penelitian ini adalah tidak ada perbedaan yang signifikan antara sebelum diterapkan WFH dan saat diterapkan WFH terhadap kinerja pegawai PPPPTK TK dan PLB

Adapun kriteria signifikansi untuk mengambil keputusan/kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai *signifikansi (2-tailed)* $< 0,05$ menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara variabel awal dengan variabel akhir. Artinya Hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini menunjukkan terdapat pengaruh yang bermakna terhadap perbedaan perlakuan yang diberikan pada masing-masing variabel.
- Nilai *signifikansi (2-tailed)* $> 0,05$ menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel awal dengan variabel akhir. Artinya Hipotesis alternatif (Ha) ditolak atau Hipotesis nol (Ho) diterima. Ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang bermakna terhadap perbedaan perlakuan yang diberikan pada masing-masing variabel.

Berikut langkah-langkah melakukan uji *Paired Sample T-Test*:

- 1) Buka program SPSS
- 2) Masukkan data baku variabel X1 dan variabel X2 pada data *view*
- 3) Klik variabel *view*, pada kolom *name* baris pertama diisi dengan variabel x dan baris kedua dengan variabel y, selanjutnya pada kolom *decimals* menjadi 0, kolom label diisi dengan nama variabel x (Penerapan Work From Home) dan variabel y (Kinerja Pegawai)
- 4) Kemudian pada data *view* klik *analyze* lalu pilih *Compare Means* kemudian pilih *Paired Sample T-test*.
- 5) Selanjutnya akan muncul kotak dialog *Paired Sample T-test*, dalam kotak tersebut masukkan variabel dari sampel berpasangan.
- 6) Kemudian tekan OK

3.7.6 Penyajian Data (*Data Output*)

Menurut Prasetyo dan Jannah (2011, hlm177) penyajian data merupakan hasil pengolahan data. Hasil dari pengolahan data dapat berbentuk sebagai berikut.

a. Numerik

Hasil pengolahan data numerik atau dalam bentuk angka dapat disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabel silang.

b. Grafik

Penyajian data dengan menggunakan grafik atau gambar ini lebih menarik jika dibandingkan dengan penyajian data menggunakan tabel frekuensi maupun tabel silang. Namun penyajian data dengan menggunakan gambar atau grafik juga memiliki kelemahan, yaitu adanya informasi yang silang (Prasetyo dan Jannah, 2011, hlm 178).