

**PENGARUH WORK FROM HOME DAN KOMITMEN DENGAN  
PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI FMIPA USU**

**Roulia Martha Gabriella Tambunan, Marlon Sihombing**  
Universitas Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
[tambunanrmt@gmail.com](mailto:tambunanrmt@gmail.com), [mrlnsihombing@gmail.com](mailto:mrlnsihombing@gmail.com)

---

**Abstrak**

Received: 01 April 2022  
Revised : 10 Mei 2022  
Accepted: 20 Mei 2022

**Latar Belakang :** *Work From Home* semakin marak sejak penyebaran dan semakin meningkat jumlah manusia terpapar virus SARS-CoV-2. Untuk mencegah penyebaran virus corona, pemerintah memberikan himbauan kepada masyarakat menjalankan aktivitas agar berjalan efektif dan efisien yaitu dengan cara WFH. *Work From Home* ialah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah, jadi pekerja tidak perlu lagi untuk datang ke kantor atau sekolah maupun universitas untuk tatap muka bertemu dengan rekan lainnya.

**Tujuan :** Menganalisis pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai FMIPA USU.

**Metode :** Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah WFH dan komitmen sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat dengan teknologi informasi sebagai variabel moderasi. Data primer dalam penelitian diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner dengan jumlah responden 57 pegawai. Model dalam penelitian ini diselesaikan dengan Multi Regressi Linier.

**Hasil :** Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Work from home* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) *Work from home* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui penerapan teknologi informasi, dan (4) Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui penerapan teknologi informasi.

**Kesimpulan :** *Work From Home* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hasil ini menandakan bahwa penerapan *work from home* akan menurunkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** *Work From Home*; Komitmen; Penerapan Teknologi Informasi; Kinerja Pegawai

**Abstract**

**Background:** *Work From Home* has become increasingly prevalent since the spread and the increasing number of humans exposed to the SARS-CoV-2 virus. To prevent the spread of the corona virus, the government gives an appeal

---

---

to the community to carry out activities to run effectively and efficiently, namely by means of WFH. Work From Home is a term for working remotely, more precisely working from home, so workers no longer need to come to work or school or university to meet other colleagues face-to-face.

**Objectives:** Analyze the effect of work from home on the performance of FMIPA USU employees.

**Methods:** In this study, the variables used were WFH and commitment as free variables and employee performance as variables bound to information technology as moderation variables. Primary data in the study were obtained by distributing questionnaires with the number of respondents of 57 employees. The model in this study was completed with a Linear Multi Regressi.

**Results:** The results showed that: (1) Work from home has an effect and is significant on employee performance, (2) Commitment has an effect and is significant on employee performance, (3) Work from home does not affect employee performance through the application of information technology, and (4) Commitment has a significant effect on employee performance through the application of information technology.

**Conclusion:** Work From Home has a negative and significant effect on employee performance This result indicates that the implementation of work from home will reduce employee performance.

**Keywords:** Work From Home; Commitment; Application of Information Technology; Employee Performance

---

\*Correspondent Author : Roulia Martha Gabriella Tambunan  
Email : tambunanrmt@gmail.com



## PENDAHULUAN

Secara resmi Cina melaporkan adanya virus corona-19 kepada Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada 31 Desember 2019. Di tahun 2020 ini, dunia telah digemparkan oleh adanya pandemi yang membuat resah umat manusia di seluruh dunia. Pandemi ini muncul diakibatkan oleh karena adanya virus yang bernama covid 19. Aktivitas di setiap negara menjadi kacau dikarenakan adanya pandemi ini yang memberikan imbas negatif yang banyak dirasakan oleh kebanyakan orang. Kehadiran Covid-19 dalam kehidupan ini menyebabkan banyak sekali aktivitas masyarakat atau organisasi pendidikan dan pemerintah seluruh dunia yang terkena dampak menjadi berubah, sehingga seluruh komponen tersebut harus melakukan adaptasi dengan kondisi yang darurat. Virus ini menular secara cepat serta sudah menyebar ke wilayah lain di Cina juga sejumlah negara, termasuk Indonesia. Keharusan untuk menjaga jarak atau disebut dengan *physical distancing* telah memaksa banyak orang untuk beraktivitas di rumah saja. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sudah menjadi norma baru yang harus dijalankan oleh pekerja di berbagai sektor khususnya Indonesia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup, disamping aset- aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti uang, gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan sebagainya yang mana sumber daya manusia-lah yang mengelola sumber daya – sumber daya yang lainnya. Maju mundurnya organisasi

sangat ditentukan oleh peran aktif setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Proses penyebaran Covid-19 di Indonesia juga bervariasi dengan relatif cepat yang membuat masyarakat semakin resah sehingga setiap manusia mau tidak mau harus mengikuti kebijakan pemerintah dalam melakukan Pembatasan Skala Besar-Besaran (PSBB) demi memutus rantai penularan Covid-19, Kebijakan diambil didasarkan pada status kedaruratan kesehatan masyarakat akibat virus corona, yang merujuk pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Karantina Kesehatan. Beberapa daerah di Ibukota besar seperti Jakarta, Bandung, Surabaya bahkan Medan yang memiliki konfirmasi angka Covid-19 tertinggi yang menerapkan istilah *social distancing* dalam aktivitas dan interaksinya karena dalam penularan virus tersebut tergolong mudah yaitu dengan berbagai macam kontak fisik. Berikut adalah data pekerja *Work From Home* berdasarkan 4 provinsi di Indonesia.



Gambar 1  
Data Pekerja

Pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur (Mahardika, 2020) mengenai PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Pembatasan kegiatan masyarakat berfokus pada beberapa sektor, yaitu tempat kerja atau perkantoran, kegiatan belajar mengajar, restoran atau tempat makan, mall atau pusat perbelanjaan dan tempat ibadah. Dalam upaya penanggulangan dampak Covid-19 terbit Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020, tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dengan *Work From Home*, bagi Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19.

Bekerja di rumah atau *Work From Home* dipengaruhi oleh komitmen pegawai dalam keterlibatan dan loyalitas dalam pemenuhan tugas serta tanggung jawab pegawai tersebut. Tercapai atau tidaknya sistem *Work From Home* dapat dilihat respon antusiasme pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya walaupun tidak sedang berada di kantor tempat bertugas. Selain itu dapat diperhatikan melalui laporan kemajuan pegawai, inisiatif bahkan lebih memiliki waktu banyak dalam melaksanakan tugas karena hanya dengan waktu yang tidak terikat namun wajib pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Karena pada dasarnya, dimanapun kita bekerja baik secara langsung di ruangan kerja maupun *Work From Home* dilaksanakan dengan prinsip *High Commitment High Performance Organization*, dengan begitu sistem *Work From Home* dapat berjalan maksimal sesuai arahan dan harapan pemerintah untuk menekan angka penyebaran virus covid-19. Pada masa *work from home (WFH)*, seluruh tingkatan pendidikan mulai dari tingkat dasar hingga ke tingkat pendidikan tinggi perlu melakukan penguatan pembelajaran secara daring. Pembelajaran model seperti ini bukan suatu hal yang benar-benar baru di dunia pendidikan. Belajar dilakukan dengan media internet telah menjadi bentuk wacana anjuran dunia pendidikan selama beberapa tahun belakangan yang diharapkan mampu meningkatkan peluang belajar yang fleksibel. Hal

ini disebabkan karena cara belajar secara langsung atau yang biasa dikatakan tatap muka dirasa tertinggal zaman yang saat ini sangat maju didukung dengan kemajuan teknologi dan belajar tatap muka dianggap sebagai model pembelajaran yang kurang maju, sehingga diusunglah wacana pembelajaran menggunakan media pembelajaran yang lebih baik dengan memanfaatkan teknologi informasi yang modern, seperti menggunakan smartphone, internet dan berbagai aplikasi pendukung sistem daring masa kini.

Upaya pencegahan meluasnya Covid-19, banyak institusi pemerintah, perusahaan BUMN, perusahaan swasta termasuk Perguruan Tinggi Negeri/Swasta ikut serta telah mengeluarkan kebijakan *work from home (WFH)*. Universitas Sumatera Utara sebagai perguruan tinggi negeri merupakan jenis institusi yang juga melaksanakan kebijakan *work form home (WFH)* sesuai dengan instruksi Presiden dimana sekolah-sekolah dan kampus diliburkan karena menjadi salah satu upaya menekan penyebaran virus corona di lingkungan kampus. Dengan diterapkan sistem *work from home (WFH)* mengakibatkan seluruh aktivitas pelayanan akademik berubah karena adanya larangan untuk interaksi langsung antara mahasiswa dengan dosen dan pegawai yang kini beralih sistem menjadi interaksi secara daring termasuk perkuliahan/pembelajaran, pelaksanaan ujian, pelayanan bimbingan skripsi serta pelayanan akademik lainnya. Di situasi dan kondisi darurat ini semakin membuat seluruh civitas akademika berubah termasuk pimpinan masing-masing unit kerja di lingkungan Universitas Sumatera Utara diseluru fakultas yang ada, salahsatunya di Fakultas FMIPA USU.

Sejak diberlakukannya *work from home (WFH)* disambut baik semua civitas akademika sebagai upaya semaksimal mungkin dalam memutuskan mata rantai Covid-19 terutama dilingkungan Universitas Sumatera Utara. Melihat kenyataan demikian di masa darurat Covid-19, perlu dilakukan pengkajian secara empiris mengenai tingkat motivasi Dosen *work from home (WFH)* dalam mencapai kinerja di masa pandemi Covid-19, sehingga kinerjanya menjadi rendah karena waktu yang ada tidak dipergunakan sebagai mana mestinya. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik mengkaji tentang pengaruh Kinerja Pegawai dengan diberlakukannya *Work from Home* dan faktor komitmen dengan pemberdayaan Teknologi Informasi dengan judul “Pengaruh Work From Home Dan Komitmen Dengan Penerapan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai FMIPA USU”.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai FMIPA USU. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai FMIPA USU. Menganalisis moderasi penerapan teknologi informasi atas pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai FMIPA USU. Menganalisis moderasi penerapan teknologi informasi atas pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai FMIPA USU.

#### A. Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai kepada organisasi. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi tersebut. Menurut (Mangkunegara & Agustine, 2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Griffin dalam (Sinambela & Ana, 2016), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut (Siregar, 2019) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut (Asteria & Dwiyanza, 2021) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. menurut (Wibowo, 2016) mengartikan “Kinerja Pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara

mengerjakanya”. Dimensi kinerja pegawai menurut [\(Wibowo, 2016\)](#) adalah sebagai berikut:

**1. Produktifitas**

Produktifitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang ada di konsumsi dalam memproduksi output. Ukuran produktifitas misalnya adalah output sebanyak 55 unit di produksi oleh kelompok yang terdiri dari empat pekerja dalam seminggu.

**2. Kualitas**

Biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah di tolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

**3. Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai di janjikan pada dasarnya, ukuran dikatakan dengan yang dilakukan.

**4. Cycle Time**

Cycle Time yaitu menunjukkan jumlah yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses. Pengukuran Cycle Time mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. Misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

**5. Pemanfaatan Sumber Daya**

Pemanfaatan Sumber Daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan Sumber Daya dapat di terapkan untuk mesin, computer, kendaraan bahkan orang. Tingkat Pemanfaatan Sumber Daya Kerja 40% mengindikasikan bahwa sumber daya manusia baru di pergunakan secara produktif sebesar 40% dari waktu mereka yang tersedia untuk bekerja. Untuk mengetahui tingkat pemanfaatan, organisasi menemukan bahwa tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.

**6. Biaya Ukuran**

Biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

**B. Teknologi Informasi**

Teknologi dapat digunakan sebagai fasilitator dan interpreter. Semula teknologi informasi digunakan hanya sebatas pada pemrosesan data. Dengan semakin berkembangnya Teknologi Informasi digunakan hanya terbatas pada pemrosesan data. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi tersebut, hampir semua aktivitas organisasi saat ini telah dimasuki oleh aplikasi dan otomatisasi teknologi informasi. Teknologi informasi terbagi dalam dua teknologi, yaitu teknologi komputer dan teknologi komunikasi, keduanya berkombinasi dalam sebuah fungsi pemrosesan dan penyebaran informasi baik yang bersifat finansial maupun bersifat non finansial. Menurut *Information Technology Association of America (ITAA)* teknologi informasi merupakan sebuah fungsi perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi yang menggunakan komputer, khususnya perangkat lunak dan perangkat keras. Komputer elektronik dan perangkat lunak komputer membantu dalam hal mengubah, menyimpan, melindungi, memproses, menransmisikan, dan memperoleh informasi secara aman.

Teknologi Informasi menurut [\(Ardi & Sutabri, 2014\)](#) adalah sebagai berikut :  
“Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data

dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan”. Pengertian teknologi informasi menurut (Agatha & Mulyadi, 2018) adalah sebagai berikut: “Teknologi informasi adalah meliputi komputer (baik *hardware* dan *software*), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi”. Penjelasan teknologi informasi menurut (Udi, 2018) menjelaskan bahwa: “Teknologi informasi adalah pendalaman pemanfaatan perlengkapan elektronika, terutama komputer, untuk mengarsipkan, mempelajari, dan membagikan informasi apa saja, termasuk kata-kata, angka, dan gambar”. Sedangkan menurut (Indrajit, 2011) mendefinisikan teknologi informasi sebagai “Suatu teknologi yang berkaitan dengan penggarapan data menjadi informasi dan prosedur penyebaran informasi tercantum pada garis ruang dan waktu”.

Menurut *Information Technology Association of America* (ITAA) dalam (Sutarman, 2009) pengertian dari Information Technology / teknologi informasi sebagai berikut: “Teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer”. Penerapan teknologi informasi menjadi hal penting dalam sebuah perusahaan. Adapun teknologi informasi yang berkualitas harus terdiri dari beberapa komponen yang mendukung.

Menurut (Sabihaini, 2006) indikator pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan Teknologi, merupakan faktor yang menunjukkan kemampuan teknologi tersebut dalam melakukan pemrosesan data yang dibutuhkan dalam lingkungan organisasi.
- 2) Kecepatan dan Ketepatan Informasi, sebuah faktor yang berhubungan dengan kemampuan teknologi untuk mempercepat individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan penyediaan informasi yang diperlukan.
- 3) Kesesuaian tugas (Job Fit), faktor yang menunjukkan kebermanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas yang diemban. Faktor ini berguna untuk mengukur apakah individu percaya bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja individu apabila peralatan teknologi informasi sesuai dengan yang dibutuhkan dengan tugasnya.
- 4) Kebermanfaatan manajemen, merupakan faktor yang menunjukkan kebermanfaatan teknologi dalam hal perencanaan, implementasi dan pengawasan.

### C. *Work From Home*

Istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah *telework* (istilah yang populer di Eropa sampai saat ini) (Siddharta dan Malika dalam (Mungkasa, 2020). Selanjutnya pada tahun 1974, istilah ‘*telecommute*’ dipergunakan pertama kali dalam laporan University of Southern California yang berfokus pada proyek pengurangan lalu lintas jam puncak yang dibiayai oleh *the National Science Foundation* (Mungkasa, 2020). *Work from home* atau *telecommuting work* didefinisikan sebagai alternatif bekerja yang fleksibel di mana pegawai melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya serta melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sebagian besar dari luar gedung kantor, di rumah atau bisa di manapun, dengan menggunakan media teknologi informasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerjanya.

Bekerja jarak jauh (dari rumah dan/atau lokasi lain di luar kantor) adalah pengaturan bekerja leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu (Mungkasa, 2020).

Menurut (Simarmata, 2020) dalam (Farrell, 2017), terdapat indikator dari *work from home* diantaranya adalah:

- 1) Lingkungan kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- 2) Gangguan stress. Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
- 3) Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
- 4) Waktu perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.
- 5) Kesehatan dan keseimbangan kerja. Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- 6) Kreativitas dan produktivitas tinggi. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.
- 7) Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri

#### **D. Komitmen**

Menurut (Mangkulangit, 2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen di dalam organisasi berarti tidak hanya sekedar keanggotaan formal saja melainkan dapat berwujud sikap menyukai organisasi dan adanya ketersediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi mencapai tujuan. Komitmen adalah suatu sikap loyal anggota kepada organisasinya yang berorientasi pada tujuan. Artinya ini merupakan sikap penting karena dalam hal ini ditunjukkan oleh orang – orang yang memiliki ketersediaan bekerja dengan rajin demi kesuksesan organisasi tersebut.

Komitmen di dalam organisasi berarti tidak hanya sekedar keanggotaan formal saja melainkan dapat berwujud sikap menyukai organisasi dan adanya ketersediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi mencapai tujuan. Menurut Robbins dan Timorothy A. Judge, berpendapat komitmen organisasi adalah “suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi”. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, membedakan bahwa ada tiga aspek komitmen organisasi diantaranya Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitmen antara lain sebagai berikut:

- 1) Affective commitment, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional pegawai, identifikasi, dan keterlibatan di dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
- 2) Continuance commitment, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh pegawai. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan apabila menetap pada suatu organisasi.
- 3) Normative commitment, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai. Yang berisi keyakinan individu akan tanggungjawab terhadap organisasi. Jadi seorang pegawai bertahan karena adanya loyalitas.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut ([Sugiyono, 2013](#)), penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Adapun lokasi dijadikan tempat Penelitian dilakukan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam FMIPA- Universitas Sumatera Utara, Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2021 sampai dengan bulan Juni 2021.

### **A. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya ([Sugiyono, 2013](#)). Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai FMIPA USU yang berjumlah 57 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ([Sugiyono, 2013](#)). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sampel Jenuh yakni seluruh populasi sebanyak 57 pegawai dijadikan sampel.

### **B. Metode dan Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan tiga cara, yaitu Penelitian Lapangan (Field Research), Kepustakaan (Library Research), dan Riset Internet (Online Research). Penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut:

#### **1. Penelitian Lapangan (Field Research)**

Kuesioner, teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai FMIPA USU, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

#### **2. Kepustakaan (Library Research)**

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literature dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literature berupa buku-buku (text book), journal, peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, dan penelitian-penelitian sebelumnya juga memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

#### **3. Riset Internet (Online Research)**

Penulis berusaha untuk memperoleh berbagai data dan informasi tambahan dari situs-situs yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan penelitian yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh yang bersangkutan untuk dimanfaatkan. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal ([Kuncoro, 2003](#)). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden Pegawai FMIPA USU.

Data sekunder adalah data yang diperoleh/dikumpulkan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Biasanya sumber tidak langsung berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi (Situmorang, Muda, Doli, & Fadli, 2010). Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari lapangan dengan metode observasi ataupun wawancara dengan orang yang terlibat langsung dengan objek penelitian dan data sekunder, yaitu data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data, biasanya sumber data yang berasal dari dokumen atau arsip pencatatan. Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal online, artikel, berita, dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data maupun pelengkap data. Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan metode analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Metode analisis data dilakukan dengan bantuan program teknologi komputer yaitu program aplikasi SPSS versi 24.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Antar Variabel

Model pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini merupakan Model Multi Regresi Linier dengan model sebagai berikut:

$$Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 Z + \rho_4 X_1 Z + \rho_5 X_2 Z + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Work from home
- X2 = Komitmen
- Z = Teknologi Informasi
- $\rho_1, \dots, \rho_5$  = koefisien pengaruh
- e = error

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

#### 1) Koefisien Korelasi Total

Hasil pengolahan data pada Tabel 1 menunjukkan nilai R total sebesar 0.939. Angka ini memberi makna bahwa Komitmen dan Teknologi Informasi, WFH, Komitmen, Teknologi Informasi, WFH dan Teknologi Informasi secara bersamaan dan Kinerja Pegawai mempunyai korelasi total sebesar 0.939 dan masuk kategori hubungan sangat tinggi.

**Tabel 1**  
**Hasil Korelasi Total (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.939 <sup>a</sup>	.882	.870	.073188

a. Predictors: (Constant), Komitmen dan Teknologi Informasi, WFH, Komitmen, Teknologi Informasi, WFH dan Teknologi Informasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui variabel Teknologi Informasi yang dipengaruhi variabel Work from home dan komitmen dapat dilihat melalui besarnya koefisien determinasi.

Dari Tabel 4.19 diperoleh nilai R Square adalah 0,882. Hasil ini berarti 88,2 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen Work from home dan Komitmen sedangkan sisanya 11,8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

**B. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

Besarnya pengaruh bebas terhadap variabel terikat berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.040	5	.408	76.176	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	.273	51	.005		
Total	2.313	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Komitmen dan Teknologi Informasi, WFH, Komitmen, Teknologi Informasi, WFH dan Teknologi Informasi

Hasil menunjukkan nilai Sig-F sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini memberi makna bahwa, WFH, Komitmen, Teknologi Informasi, WFH dan Teknologi Informasi dan Komitmen dan Teknologi Informasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Besar pengaruh parsial antara variabel bebas dan terikat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Multi Regresi Linier**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.428	1.666		-.257	.798
WFH	-1.024	.516	-.2045	-1.984	.048
Komitmen	1.801	.571	2.596	3.157	.003
Teknologi Informasi	.619	.316	.988	1.987	.049
WFH dan Teknologi Informasi	.258	.133	3.914	1.939	.058
Komitmen dan Teknologi Informasi	-.345	.139	-4.484	-2.492	.016

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 2 dapat uji parsial diperoleh sebagai berikut

- 1) Variabel WFH nilai sig 0,048 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel WFH berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis pertama diterima.
- 2) Variabel Komitmen nilai sig 0,003 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis dua diterima.

- 3) Variabel WFH dan Teknologi Teknologi Informasi nilai sig 0,058 lebih dari 0,05 yang artinya variabel Teknologi Teknologi Informasi tidak memoderasi WFH terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan, sehingga hipotesis ketiga ditolak.
- 4) Variabel Komitmen dan Teknologi Informasi nilai sig 0,016 kurang dari 0,05 yang artinya variabel Teknologi Informasi memoderasi pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai secara signifikan, sehingga hipotesis keempat diterima.

Dari hasil tersebut dapat dibuat model persamaan regresi yaitu:

$$Y = -2,045 X_1 + 2,596 X_2 + 0,988 Z + 3,917 X_1 Z - 4,484 X_2 Z$$

Model persamaan regresi pertama tersebut mempunyai makna sebagai berikut

- 1) Koefisien pengaruh variabel X<sub>1</sub> (WFH) bernilai -2,045. Variabel WFH mempunyai pengaruh yang berlawanan arah terhadap Kinerja Pegawai. Artinya setiap kenaikan variabel WFH persatu poin dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan maka akan menurunkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 2,045 poin.
- 2) Koefisien pengaruh variabel X<sub>2</sub> (Komitmen) bernilai 2,596. Variabel Komitmen mempunyai pengaruh yang searah terhadap Kinerja Pegawai. Artinya setiap kenaikan variabel Komitmen persatu poin dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 2,596 poin.
- 3) Koefisien pengaruh variabel Z (Penerapan Teknologi Informasi) bernilai 0,988. Variabel Penerapan Teknologi Informasi mempunyai pengaruh yang searah terhadap Kinerja Pegawai. Artinya setiap kenaikan variabel penerapan teknologi informasi persatu poin dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,988 poin.
- 4) Koefisien pengaruh variabel X<sub>1</sub>Z (WFH diikuti dengan Penerapan Teknologi Informasi) bernilai 3,917. Variabel WFH diikuti dengan penerapan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang searah terhadap Kinerja Pegawai. Artinya setiap kenaikan variabel WFH diikuti dengan penerapan teknologi informasi persatu poin dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 3,917 poin.
- 5) Koefisien pengaruh variabel X<sub>2</sub>Z (Komitmen diikuti dengan Penerapan Teknologi Informasi) bernilai -4,484. Variabel Komitmen diikuti dengan penerapan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang berlawanan arah terhadap Kinerja Pegawai. Artinya setiap kenaikan variabel Komitmen diikuti dengan penerapan teknologi informasi persatu poin dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan maka akan menurunnya nilai Kinerja Pegawai sebesar 4,484 poin.

#### **C. Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa *Work From Home* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai FMIPA USU. Hasil ini menandakan bahwa model kerja *work from home* yang diberlakukan FMIPA USU terlaksana dengan baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai terlihat dari tingkat kinerja pegawai akan meningkat. Meningkatnya kinerja pegawai yang dapat di nilai kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja dan sebagainya. Oleh karena itu fakultas harus senantiasa memberikan dukungan kepada pegawai dalam menjalankan model kerja *work from home*.

#### **D. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa Komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai FMIPA USU. Hal ini dikarenakan komitmen yang diberikan oleh pegawai FMIPA USU telah sesuai dengan realisasi kerja sehingga kinerja pegawai meningkat dalam bekerja. Jika setiap pegawai mampu meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan yaitu loyalitas pegawai terhadap organisasi, maka kinerja setiap pegawai akan meningkat sesuai dengan kemauan, kesetiaan kebanggaan pegawai.

#### **E. Penerapan Teknologi Informasi memoderasi pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian ini membuktikan bahwa penerapan teknologi informasi tidak signifikan memoderasi pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai. Artinya *work from home* belum diikuti dengan penerapan teknologi informasi secara benar. Akibatnya tidak signifikan berpengaruh kepada kinerja pegawai FMIPA USU. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai FMIPA USU belum menggunakan teknologi informasi secara tepat untuk melaksanakan pekerjaannya dari rumah.

#### **F. Penerapan Teknologi Informasi memoderasi pengaruh komitmen terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa bahwa penerapan teknologi informasi secara signifikan memoderasi pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai. Artinya komitmen yang diikuti dengan penerapan teknologi informasi secara benar mempengaruhi kinerja pegawai FMIPA USU. Namun dalam hal ini menunjukkan komitmen yang disertai dengan penerapan teknologi informasi akan memperlemah pengaruh komitmen terhadap kinerja karena para pegawai pada hakekatnya berkeinginan bekerja secara langsung. Sehingga penerapan teknologi informasi tidak meningkatkan komitmen mereka.

### **KESIMPULAN**

*Work From Home* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hasil ini menandakan bahwa penerapan *work from home* akan menurunkan kinerja pegawai. Dengan perkataan lain apabila *work from home* semakin lama diterapkan akan menurunkan kinerja pegawai. Kondisi ini terjadi karena para pegawai tidak terbiasa bekerja dari rumah. Akibat dari sistem ini, para pegawai terganggu atau tidak konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya gangguan di lingkungan rumah tempat mereka tinggal. Komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini dikarenakan komitmen yang diberikan oleh pegawai FMIPA USU telah sesuai dengan realisasi kerja sehingga kinerja pegawai meningkat dalam bekerja terlihat dari pemenuhan keinginan untuk memajukan institusi yang dilihat dari segi kemauan pegawai dalam melaksanakan kerja, ikatan emosional pegawai, kemauan dari diri sendiri, kesetiaan pegawai, kebulatan tekak pegawai, loyalitas pegawai, sikap tanggung jawab terhadap institusi, kebanggaan pegawai terhadap institusi, serta kontribusi pegawai terhadap institusi yang sangat baik dan terpenuhi.

Penerapan teknologi informasi tidak signifikan memoderasi pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai. Artinya *work from home* belum diikuti dengan penerapan teknologi informasi secara benar. Akibatnya tidak signifikan berpengaruh kepada kinerja pegawai FMIPA USU. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai FMIPA USU belum menggunakan teknologi informasi secara tepat untuk melaksanakan pekerjaannya dari rumah. Penerapan teknologi informasi secara signifikan memoderasi pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai. Artinya komitmen yang diikuti dengan penerapan teknologi informasi secara benar mempengaruhi kinerja pegawai FMIPA USU. Namun dalam hal

ini menunjukkan komitmen yang disertai dengan penerapan teknologi informasi akan memperlemah pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai karena para pegawai pada hakekatnya berkeinginan bekerja secara langsung. Sehingga penerapan teknologi informasi tidak meningkatkan komitmen mereka.

Untuk *work from home*, fakultas diharapkan dapat lebih memantau hasil kinerja baik dan prestasi pegawai dengan panduan dan ketentuan yang berlaku. Untuk komitmen, diharapkan fakultas dapat mempertimbangkan untuk memberikan *reward* atas prestasi yang dicapai pegawai sesuai kemampuan universitas. Selain itu juga fakultas dapat menjalin komunikasi dua arah di instansi, bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai. Untuk meningkatkan tingkat penerapan teknologi informasi, fakultas diharapkan mengevaluasi kembali kemampuan penggunaan teknologi informasi yang digunakan oleh pegawai, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, fakultas diharapkan untuk memberikan pelatihan dalam penggunaan teknologi guna mendukung peningkatan kinerja pegawai. Bagi para Peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dikembangkan lebih luas lagi untuk mendapatkan hasil empirik yang lebih kuat yaitu dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja. Diharapkan agar Peneliti berikutnya memperluas objek penelitian dengan tidak terbatas hanya pada pegawai di tingkat fakultas namun hingga tingkat universitas.

## **BIBLIOGRAFI**

- Agatha, Christina Kurnia, & Mulyadi, Mulyadi. (2018). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Atas Penggajian Dan Pengupahan Pada Pt. Batik Arjuna Cemerlang Sukoharjo. *ADVANCE*, 5(2), 7–19. Google Scholar
- Ardi, Ardi, & Sutabri, Tata. (2014). Perancangan Dan Implementasi Game Edukasi Marbel Untuk Kurikulum Tingkat Sekolah Dasar. *Prosiding Semnastek*, 1(1). Google Scholar
- Asteria, Beta, & Dwiyanza, Priatna Dwiyanza. (2021). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 5(2), 106–119. Google Scholar
- Farrell, Kathleen. (2017). Working from home: A double edged sword. *Home Renaissance Foundation Conference*, 1(3), 0–26. Google Scholar
- Indrajit, Richardus Eko. (2011). *Ragam Model Bisnis Kemitraan Pemerintah-Swasta*. Jakarta: STIMIK Perbanas. Google Scholar
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi: Bagaimana meneliti dan menulis tesis*. Google Scholar
- Mahardika, Ahmad Gelora. (2020). Problematika Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Dalam Perspektif Ilmu Perundang-Undangan. *Al-Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundang-Undangan Islam*, 10, 93–113. Google Scholar
- Mangkulangit, Tegar. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Weleri Jaya Persada di Kendal. *Universitas Dian Nuswantoro Semarang*. Google Scholar
- Mangkunegara, Anwar Prabu, & Agustine, Reli. (2016). Effect of Training, Motivation

- and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173. Google Scholar
- Mungkasa, Oswar. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): menuju tatanan Baru era pandemi Covid 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. Google Scholar
- Sabihaini, Sabihaini. (2006). Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja Individual (Studi pada Rumah Sakit di YOGYAKARTA). *JURNAL WIDYA MANAJEMEN & AKUNTAN*, 6(1), 1–16. Google Scholar
- Simarmata, Ricardo Manarintar. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), 73–82. Google Scholar
- Sinambela, Elizar, & Ana, Kiki Rizki Ana Pohan Rizki. (2016). Analisis Kinerja Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 16(1).
- Siregar, M. Maradongan. (2019). *PENGARUH REKRUTMEN (X1) DAN MOTIVASI (X2) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y) PADA DIVISI PEMASARAN PT. BHINNEKA LIFE INDONESIA CABANG MEDAN*. UNIVERSITAS DHARMAWANGSA.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Muda, Iskandar, Doli, M., & Fadli, Fanzie Syarif. (2010). *Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis*. USUpress.
- Sugiyono, Dr. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sutarman, S. (2009). Kom, M. Kom. *Pengantar Teknologi Informasi*.
- Udi, Udi. (2018). Penerapan Metode SDLC Waterfall Dalam Pembuatan Sistem Informasi Akademik Berbasis Web Studi Kasus Pondok Pesantren Al-Habib Sholeh Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Informatika*, 4(1).
- Wibowo, Nugroho. (2016). Upaya peningkatan keaktifan siswa melalui pembelajaran berdasarkan gaya belajar di SMK Negeri 1 Saptosari. *Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education)*, 1(2), 128–139.

© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

