Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 4 No. 3 (2026) pp: 6523-6533
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Pengaruh Penerapan Work From Home dan Produktivitas Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur

Nadia Satya Putri, Risma Nur Safitri, Menur Kusumaningtyas
Manajemen, Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
nadiasatyap@gmail.com, riismaansafitri@gmail.com, menur.kusumaningtyass@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Work From Home (WFH) dan produktivitas kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif. Sampel penelitian terdiri atas 60 pegawai yang dipilih secara purposive, sedangkan data primer diperoleh melalui kuesioner daring menggunakan skala Likert. Data dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan WFH berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,154 dan signifikansi 0,000. Produktivitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 2,405 dan signifikansi 0,019. Secara simultan, WFH dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 17,471 dengan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,384 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 38,4% variasi efektivitas kinerja pegawai, sedangkan 61,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja melalui WFH, apabila didukung produktivitas pegawai yang tinggi, dapat memperkuat efektivitas kinerja organisasi. Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bagi instansi pemerintah untuk mengoptimalkan kebijakan kerja fleksibel, dukungan teknologi informasi, pengawasan kinerja, dan pengembangan kompetensi pegawai.

Kata kunci: Work from Home (WFH), Produktivitas Kerja, Efektivitas Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work From Home (WFH) implementation and work productivity on employee performance effectiveness at the Department of Industry and Trade of East Java Province. The study employed a quantitative approach with a descriptive-verificative design. The sample consisted of 60 employees selected through purposive sampling, while primary data were collected using an online Likert-scale questionnaire. The data were analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination using SPSS 25. The results show that WFH has a positive and significant partial effect on employee performance effectiveness, with a t-value of 4.154 and a significance level of 0.000. Work productivity also has a positive and significant partial effect, with a t-value of 2.405 and a significance level of 0.019. Simultaneously, WFH and work productivity have a positive and significant effect on performance effectiveness, as indicated by an F-value of 17.471 and a significance level of 0.000. The R Square value of 0.384 indicates that the two independent variables explain 38.4% of the variation in employee performance effectiveness, while the remaining 61.6% is influenced by other factors outside the research model. These findings indicate that flexible work arrangements through WFH, when supported by high employee productivity, can strengthen organizational performance effectiveness. The study provides practical implications for government institutions in optimizing flexible work policies, information technology support, performance monitoring, and continuous employee competency development.

Keywords: Work from Home (WFH), Work Productivity, Performance Effectiveness

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang cepat di era modern telah mendorong terjadinya perubahan signifikan dalam pengelolaan birokrasi dan sistem kerja di sektor pemerintahan. Salah satu transformasi yang nyata adalah penerapan sistem kerja fleksibel melalui mekanisme Work From Home (WFH). Kini, WFH tidak lagi dianggap sebagai langkah darurat, melainkan telah berkembang menjadi strategi inovatif untuk menjaga keberlangsungan pelayanan publik sekaligus memberikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan

(work-life balance) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Temuan Fadhila dan Wicaksana (2020) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa fleksibilitas sistem WFH mampu meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas individu di lingkungan birokrasi. (Bloom et al., 2024; Wheatley et al., 2024).

Relevansi penerapan WFH dalam lingkungan birokrasi semakin diperkuat secara yuridis melalui kebijakan kerja hybrid nasional yang mewajibkan pelaksanaan WFH setiap hari Jumat bagi seluruh ASN. Dasar formal dari kebijakan ini tercantum dalam Surat Edaran MenPAN-RB Nomor 3 Tahun 2026 mengenai Pelaksanaan Tugas Kedinasan Bagi Pegawai ASN di Instansi Pemerintah, yang diperkuat untuk klaster daerah melalui Surat Edaran Mendagri Nomor 800.1.5/3349/SJ. Perluasan regulasi ke sektor swasta juga didukung melalui Surat Edaran Menaker Nomor 6 Tahun 2026 tentang WFH dan Program Optimasi Pemanfaatan Energi. Berbagai regulasi ini dirancang tidak hanya untuk mendorong efisiensi energi nasional, tetapi juga untuk mempercepat transformasi tata kelola pemerintahan yang berbasis digital, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang lebih modern.

Meskipun demikian, peralihan tempat kerja ke rumah pribadi membawa tantangan tersendiri dalam pengelolaan operasional lembaga. Keberhasilan kerja dari rumah (WFH) tidak hanya bergantung pada peraturan yang tertulis, tetapi juga pada kesiapan infrastruktur digital, kepatuhan pegawai, serta adanya sistem pengawasan kinerja yang terintegrasi secara real-time. Putri dan Rachmatsyah (2024) mengemukakan bahwa WFH hanya akan memberikan dampak yang optimal jika didukung oleh pola komunikasi internal yang kuat, pemanfaatan ekosistem digital yang handal, dan mekanisme evaluasi kinerja yang terukur. Tanpa adanya kontrol yang memadai, fleksibilitas lokasi yang ditawarkan oleh WFH justru dapat menyebabkan distorsi dalam pekerjaan dan mengurangi konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab administratif mereka. (Jämsen et al., 2022; Qi et al., 2023; Trevino Garcia & Christensen, 2025).

Selain itu, produktivitas individu tetap memiliki peran yang sangat penting sebagai pilar utama yang menentukan pencapaian visi dan misi instansi. Produktivitas mencerminkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan output yang berkualitas tinggi dengan cara yang efisien. Dalam sektor pemerintahan, produktivitas sangat terkait dengan kompetensi, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang dapat mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi, baik saat bekerja dari kantor (WFO) maupun dari rumah (WFH), akan berkontribusi pada terciptanya efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. (Chatterjee et al., 2022; Al Mohamed et al., 2024; Maity & Lee, 2025).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Jawa Timur, sebagai lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam pengembangan industri dan perdagangan di wilayah tersebut, membutuhkan pegawai yang mampu beradaptasi dan bekerja secara efisien dalam berbagai kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris "Pengaruh Penerapan Work From Home (WFH) dan Produktivitas Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur."

2. Landasan Teori

Work from home (WFH)

Work from home (WFH) yaitu istilah untuk bekerja dari jarak jauh, yakni bekerja dari rumah (Aminulloh, 2022). Menurut (Adlia Yuannisa, 2022) pengertian WFH adalah suatu istilah yang berarti bekerja jarak jauh atau (Remote Working), maksudnya melakukan pekerjaan atau tugas yang biasa dikerjakan di kantor menjadi pekerjaan yang dikerjakan dari rumah dengan demikian karyawan bukan harus datang ke kantor secara langsung. (Henke et al., 2022; Meiryani et al., 2022).

Adapun indikator menurut (M & Haeruddin, 2023) yang perlu diperhatikan dalam melakukan pengukuran beban kerja work from home (WFH) yaitu:

1. Lingkungan Kerja yang fleksibel.
2. Mengurangi waktu perjalanan.
3. Kesehatan dan keseimbangan kerja.
4. Kreativitas dan produktivitas tinggi.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.11172
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Zuhesti et al., 2020). Menurut (Lailly et al., 2023), yaitu "Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dan output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik".

Menurut (Lailly et al., 2023) "Untuk mengetahui peningkatan dari produktivitas itu sendiri diperlukan indikator-indikator pengukuran peningkatan produktivitas kerja" antara lain:

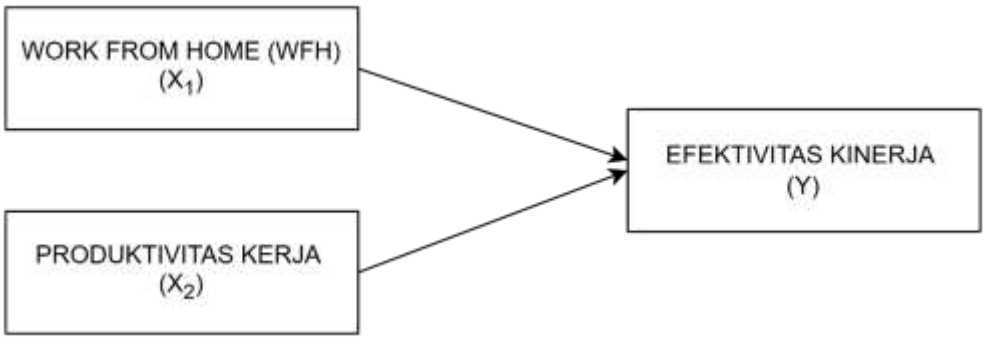
1. Kemampuan Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.
2. Kualitas Pekerjaan Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
3. Waktu Penyelesaian Masyarakat berbeda-beda dalam menilai waktu. Misalnya budaya barat menganggap waktu sebagai suatu sumber daya yang langka, "waktu adalah uang" dan harus digunakan secara efisien.

Efektivitas Kinerja

Efektivitas Kinerja pegawai merupakan faktor dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dikarenakan organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Secara administratif, instansi pemerintah dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja pegawai. Menurut (Mega Norani, Abdul Hafid Amirullah 2019) Oleh karena itu, peningkatan kualitas pekerjaan pegawai harus dilakukan melalui peningkatan kinerja yang bermutu dan profesional. Indikator efektivitas menurut (Anggraini, Deby Febriyan Eprilianto, S.Sos., and S1 2018) ada berbagai macam yaitu:

1. Produktivitas, kemampuan setiap pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan instruksi dan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Kemampuan adaptasi, kemampuan setiap anggota untuk mencari jalan keluar persoalan dalam menanggapi dengan luwes tuntutan perubahan lingkungan.
3. Kepuasan kerja, kemampuan seorang anggota dalam usaha mencapai suatu hasil kerja atau yang dicapai seseorang anggota dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dan rasa puas dalam dirinya.
4. Pencapaian sumber daya, kemampuan SDM yaitu kecerdasan dan kecakapan seorang b anggota dalam melaksanakan tugasnya.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1. Kerangka Berfikir

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.11172
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Work From Home (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai Disperindag Provinsi Jawa Timur.

H2: Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai Disperindag Provinsi Jawa Timur.

H3: Work From Home (WFH) dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai Disperindag Provinsi Jawa Timur.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis deskriptif verifikatif, untuk menganalisis Pengaruh Penerapan Work From Home (WFH) dan Produktivitas Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Lokasi penelitian berada di Surabaya, dengan populasi seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur dan sampel 60 responden yang dipilih secara purposive. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan secara online dengan menggunakan aplikasi google forms. Skala penilaian data yang digunakan oleh penulis adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Berikut merupakan contoh penilaian menggunakan Skala Likert:

Tabel 1. Penilaian Skala Likert

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

Sedangkan data sekunder berasal dari literatur relevan. Variabel yang dianalisis meliputi Work from home (WFH), Produktivitas kerja, dan Efektivitas Kinerja. Teknik analisis data yang diterapkan mencakup uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS 25 untuk memahami pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 60 responden yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) serta pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Jawa Timur. Karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	55,0
	Perempuan	27	45,0
Usia	≤ 30 tahun	21	35,0
	31–40 tahun	24	40,0

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.11172
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	41–50 tahun	12	20,0
	> 50 tahun	3	5,0
Status Kepegawaian	PNS	52	86,7
	PPPK	7	11,7
	Non-ASN/Honorer	1	1,7
Total		60	100,0

Sumber: Hasil Penelitian,2026 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden adalah laki-laki (55,0%) dengan kelompok usia yang paling banyak adalah 31–40 tahun (40,0%). Dalam hal status kepegawaian, mayoritas responden adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebesar 86,7%, yang menunjukkan bahwa kebijakan WFH di lingkungan Disperindag Provinsi Jawa Timur lebih banyak dirasakan oleh pegawai yang memiliki status kepegawaian tetap.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang distribusi data dari setiap variabel penelitian, yaitu Work From Home (X1), Produktivitas Kerja (X2), dan Efektivitas Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan total skor jawaban dari 60 responden.

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Skor Min	Skor Maks	Mean	Std. Deviasi	Rata-rata Skor Item	Kategori
Work From Home (X1)	60	13	30	21,80	3,593	3,11	Sedang
Produktivitas Kerja (X2)	60	18	30	26,33	2,282	4,39	Sangat Tinggi
Efektivitas Kinerja (Y)	60	19	40	35,47	3,520	4,43	Sangat Tinggi

Sumber: Pengelolahan Data Primer, 2026

Variabel Work From Home (X1) memiliki rata-rata skor item sebesar 3,11 yang berada pada kategori sedang, mengindikasikan bahwa penerapan WFH di lingkungan Disperindag Provinsi Jawa Timur dirasakan cukup memberikan keleluasaan dan manfaat bagi pegawai, namun belum seluruhnya optimal. Sementara itu, variabel Produktivitas Kerja (X2) dan Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) masing-masing memiliki rata-rata skor item sebesar 4,39 dan 4,43, yang keduanya berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai menilai produktivitas kerja dan efektivitas kinerjanya sudah berada pada level yang sangat baik.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Work From Home (X1)	X1.1	0,827	0,2542	Valid
	X1.2	0,766	0,2542	Valid
	X1.3	0,380	0,2542	Valid
	X1.4	0,488	0,2542	Valid

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.11172
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	X1.5	0,706	0,2542	Valid
	X1.6	0,552	0,2542	Valid
	X1.7	0,386	0,2542	Valid
Produktivitas Kerja (X2)	X2.1	0,552	0,2542	Valid
	X2.2	0,671	0,2542	Valid
	X2.3	0,736	0,2542	Valid
	X2.4	0,745	0,2542	Valid
	X2.5	0,762	0,2542	Valid
	X2.6	0,578	0,2542	Valid
Efektivitas Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,697	0,2542	Valid
	Y.2	0,568	0,2542	Valid
	Y.3	0,728	0,2542	Valid
	Y.4	0,824	0,2542	Valid
	Y.5	0,531	0,2542	Valid
	Y.6	0,739	0,2542	Valid
	Y.7	0,398	0,2542	Valid
	Y.8	0,745	0,2542	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS (Pengolahan Data, 2026)

Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor total variabelnya. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden (N) sebanyak 60, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2542 (df = n–2 = 58).

Berdasarkan Tabel di atas, seluruh item pernyataan pada variabel Work From Home (X1), Produktivitas Kerja (X2), dan Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2542) dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh 21 item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengukur variabel penelitian secara berulang. Pengujian dilakukan dengan teknik Cronbach’s Alpha, dengan kriteria suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Work From Home (X1)	0,715	7	Reliabel
Produktivitas Kerja (X2)	0,756	6	Reliabel
Efektivitas Kinerja Pegawai (Y)	0,816	8	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS (Pengolahan Data, 2026)

Tabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha untuk variabel Work From Home, Produktivitas Kerja, dan Efektivitas Kinerja Pegawai masing-masing sebesar 0,715; 0,756; dan 0,816. Ketiga nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.11172
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antarvariabel bebas dalam model regresi. Kriteria yang digunakan adalah nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work From Home	0.867	1.153
	Produktivitas Kerja	0.867	1.153
a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Pegawai			

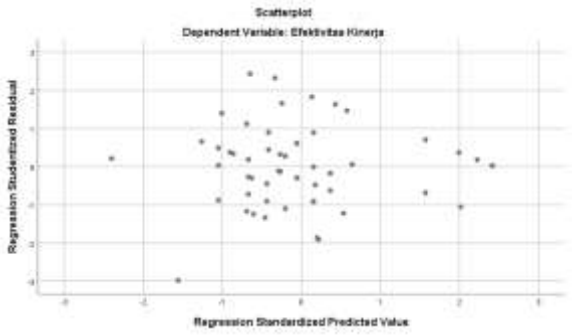
Sumber: Perhitungan SPSS (Pengolahan Data, 2026)

Hasil pada Tabel 5 menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,867 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,153 (< 10) untuk kedua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel Work From Home dan Produktivitas Kerja dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Pengujian dilakukan secara grafis menggunakan scatterplot antara nilai prediksi standar (regression standardized predicted value) dengan residual studentized (regression studentized residual).

Tabel 7. Hasil Uji heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 3, titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah garis nol (0) pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas (seperti pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, varians residual bersifat homogen (homoskedastisitas).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria data dinyatakan

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.11172
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.2422790
	Std. Deviation	2.23391254
Most Extreme Differences	Absolute	0.080
	Positive	0.080
	Negative	-0.067
Test Statistic		0.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Perhitungan SPSS (Pengolahan Data, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Work From Home (X1) dan Produktivitas Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.029	3.431		5.547	0.000
	Work From Home	0.367	0.088	0.468	4.154	0.000
	Produktivitas Kerja	0.330	0.137	0.271	2.405	0.019
a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Pegawai						

Sumber: Perhitungan SPSS (Pengolahan Data, 2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y = 19,029 + 0,367 X1 + 0,330 X2

Nilai konstanta sebesar 19,029 menunjukkan bahwa apabila variabel Work From Home dan Produktivitas Kerja bernilai nol, maka Efektivitas Kinerja Pegawai diprediksi sebesar 19,029. Koefisien regresi variabel Work From Home (X1) sebesar 0,367 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor WFH, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai sebesar 0,367 satuan. Demikian pula, koefisien regresi variabel Produktivitas Kerja (X2) sebesar 0,330 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.11172
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

satuan skor Produktivitas Kerja akan meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai sebesar 0,330 satuan. Kedua koefisien regresi bernilai positif, yang berarti Work From Home dan Produktivitas Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai. Selain itu, nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan bahwa variabel Work From Home (0,468) memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai dibandingkan dengan variabel Produktivitas Kerja (0,271).

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan jumlah sampel 60 dan dua variabel bebas, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,003 (df = n–k–1 = 57; $\alpha = 0,05$, dua sisi). Kriteria pengujian: H_a diterima apabila t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.029	3.431		5.547	0.000
	Work From Home	0.367	0.088	0.468	4.154	0.000
	Produktivitas Kerja	0.330	0.137	0.271	2.405	0.019
a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Pegawai						

Sumber: Perhitungan SPSS (Pengolahan Data, 2026)

Variabel Work From Home memiliki nilai t hitung sebesar 4,154 yang lebih besar dari t tabel (2,003) dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti Work From Home berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,405 yang juga lebih besar dari t tabel (2,003) dengan nilai signifikansi 0,019 (< 0,05). Hal ini berarti Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Work From Home dan Produktivitas Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai. Dengan df1 = 2 dan df2 = 56, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,162 pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.894	2	87.447	17.471	.000[b]
	Residual	280.293	56	5.005		
	Total	455.186	58			
a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja , Work From Home						

Sumber: Perhitungan SPSS (Pengolahan Data, 2026)

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.11172
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,471 yang lebih besar dari F tabel (3,162) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun sudah tepat (goodness of fit), dan secara simultan Work From Home dan Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620[a]	0.384	0.362	2.237
a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja , Work From Home				

Sumber: Perhitungan SPSS (Pengolahan Data, 2026)

Tabel 12 menunjukkan, nilai R Square (R^2) sebesar 0,384, yang berarti variabel Work From Home dan Produktivitas Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 38,4% variasi yang terjadi pada Efektivitas Kinerja Pegawai. Sisanya, yaitu sebesar 61,6%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,620 menunjukkan bahwa hubungan antara Work From Home dan Produktivitas Kerja dengan Efektivitas Kinerja Pegawai berada pada kategori kuat.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penerapan Work From Home (WFH) dan produktivitas kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Work From Home (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,154 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja fleksibel melalui WFH mampu meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, terutama dalam mendukung fleksibilitas kerja, efisiensi waktu, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, variabel produktivitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,405 dan tingkat signifikansi 0,019. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja pegawai, maka semakin tinggi pula efektivitas kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Work From Home (WFH) dan produktivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 17,471 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, ketiga hipotesis penelitian dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan peningkatan efektivitas kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh penerapan sistem kerja yang fleksibel, tetapi juga oleh tingkat produktivitas kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur untuk terus mengoptimalkan kebijakan Work From Home melalui pemanfaatan teknologi informasi, sistem pengawasan yang efektif, serta peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui pengembangan kompetensi dan manajemen kinerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, efektivitas kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi dan kualitas pelayanan publik yang lebih baik.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.11172
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Referensi

1. Adlia Yuannisa, R. (2022). Persepsi Karyawan Terhadap Wfh Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perusahaan. Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(4), 383–392. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.42
2. Aminulloh, M. (2022). Pengaruh Pemberlakuan Sistem Kerja Work From Home (Wfh), Produktivitas Karyawan, Dan Kebijakan Pemerintah Daerah Terhadap Pencapaian Kinerja Laba Cawu Ii Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk Cabang Pamekasan Selama Pandemi Covid-19. 1–19.
3. Lailly, N., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. Manajemen Dewantara, 7(2), 103–119. https://doi.org/10.26460/md.v7i2.14887
4. M, N. M., & Haeruddin, M. I. M. (2023). PENGARUH WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PROVINSI SULAWESI SELATAN The Effect Of Work From Home (Wfh) On Employee Work Productivity At The Regional Office Of The National Land Agency In Selatan Province. 4, 147–154.
5. Zuhesti, Idris, M., & Didin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 1(2), 273–281.
6. Sugiyono, Prof Dr. "Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D." Penerbit CV. Alfabeta: Bandung 225.87 (2017): 48-61.
7. Anggraini, Tiara, MPA Deby Febriyan Eprilianto, S.Sos., and S1. 2018. "Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Timur Pada Masa Pandemi Covid-19 Tiara Anggraini S1 Ilmu Administrasi Negara , Fakultas Ilmu Sosial & Hukum , Universitas Negeri Surabaya Deby Febriyan Epriliant," 753–64.
8. Dita Kurnia Utami Putri, T Herry Rachmatsyah, Harry Nenobais. 2024. "ANALISIS PENERAPAN KEBIJAKAN WORK FROM HOME DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN DI SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN DALAM NEGERI PENDAHULUAN Penyebaran Virus Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), Yang Semakin Merebak Di In" 10 (1).
9. Fadhila, Aulia Annisaa, and Lungid Wicaksana. 2020. "Sistematik Review : Fleksibel Working Arrangement (FWA) Sebagai Paradigma Baru Asn Di Tengah Pandemi Systematic Review : Flexible Working Arrangement (FWA) As A New Paradigm Of Civil Servant During Pandemic Covid-19" 15:111–30.
10. Mega Norani, Abdul Hafid Amirullah, Muhammad Darwis. 2019. "EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTAMAKASSAR." Jurnal Office, 1–7.
11. Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. Nature, 630, 920–925. https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2
12. Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. Journal of Business Research, 139, 1501–1512. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.069
13. Lee, S. H., Chong, C. W., & Ojo, A. O. (2024). Influence of workplace flexibility on employee engagement among young generation. Cogent Business & Management, 11, 2309705. https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2309705
14. Ferreira, P., & Gomes, S. (2023). Work–life balance and work from home experience: Perceived organizational support and resilience of European workers during COVID-19. Administrative Sciences, 13(6), 153. https://doi.org/10.3390/admsci13060153
15. Buonomo, I., De Vincenzi, C., Pansini, M., D'Anna, F., & Benevene, P. (2024). Feeling supported as a remote worker: The role of support from leaders and colleagues and job satisfaction in promoting employees' work–life balance. International Journal of Environmental Research and Public Health, 21(6), 770. https://doi.org/10.3390/ijerph21060770
16. Wheatley, D., Broome, M. R., Dobbins, T., Hopkins, B., & Powell, O. (2024). Navigating choppy water: Flexibility ripple effects in the COVID-19 pandemic and the future of remote and hybrid working. Work, Employment and Society, 38, 1379–1402. https://doi.org/10.1177/09500170231195230
17. Metselaar, S. A., Den Dulk, L., & Vermeeren, B. (2023). Teleworking at different locations outside the office: Consequences for perceived performance and the mediating role of autonomy and work-life balance satisfaction. Review of Public Personnel Administration, 43, 456–478. https://doi.org/10.1177/0734371X221087421
18. Jämsen, R., Sivunen, A., & Blomqvist, K. (2022). Employees' perceptions of relational communication in full-time remote work in the public sector. Computers in Human Behavior, 132, 107240. https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107240
19. Safri, S. M., Salleh, M. A. A., & Salleh, M. S. M. (2024). A study on remote working of employee motivation and productivity. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 14, 3075–3087. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i8/21645
20. Meiryani, Nelviana, Koh, Y., Soepriyanto, G., Aljuaid, M., & Hasan, F. (2022). The effect of transformational leadership and remote working on employee performance during COVID-19 pandemic. Frontiers in Psychology, 13, 919631. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919631
21. Henke, J. B., Jones, S. K., & O'Neill, T. A. (2022). Skills and abilities to thrive in remote work: What have we learned. Frontiers in Psychology, 13, 893895. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.893895
22. Qi, L., Xu, Y., & Liu, B. (2023). Work out of office: How and when does employees' self-control influence their remote work effectiveness? Frontiers in Psychology, 14, 1265593. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1265593
23. Al Mohamed, A. A., Al Mohamed, S., & Alebrahem, M. (2024). The remote revolution: Assessing the impact of working from home on finance professionals. Future Business Journal, 10, 94. https://doi.org/10.1186/s43093-024-00345-1
24. Trevino Garcia, L. E., & Christensen, J. O. (2025). Hybrid work and mental distress: A cross-sectional study of 24,763 office workers in the Norwegian public sector. International Archives of Occupational and Environmental Health, 98, 399–407. https://doi.org/10.1007/s00420-025-02136-9
25. Maity, R., & Lee, K. L. (2025). The impact of remote and hybrid work models on small and medium-sized enterprises productivity: A systematic literature review. SN Business & Economics, 5, 158. https://doi.org/10.1007/s43546-025-00931-7
26. Dong, J.-J., Tan, Z.-D., Zhang, Y.-L., Sun, Y.-J., & Huang, Y.-K. (2025). Work from home and employee well-being: A double-edged sword. BMC Psychology, 13, 748. https://doi.org/10.1186/s40359-025-02994-5

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.11172
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)