

**PENGARUH KERJA WORK FROM HOME, MOTIVASI KERJA INTRINSIK DAN  
MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
TELKOM INDONESIA BANDUNG**

**(Studi Pada PT TELKOM INDONESIA BANDUNG)**

Esa Ananda<sup>1</sup>, Novi Rukhviyanti<sup>2</sup>

[anandaesa73@gmail.com](mailto:anandaesa73@gmail.com)<sup>1</sup>, [novi.rukhviyanti@stmik-im.ac.id](mailto:novi.rukhviyanti@stmik-im.ac.id)<sup>2</sup>

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandiri Bandung**

**ABSTRAK**

Pandemi Covid-19 berdampak pada aktivitas kerja dan motivasi yang ditimbulkan oleh para karyawan. Aktivitas kerja secara work from home menimbulkan kekhawatiran karena dampak yang ditimbulkan bagi para pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kerja work from home, Motivasi Kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Telkom, Kecamatan Andir, Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan analisis regresi berganda. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada 50 responden yang bekerja di Kantor Telkom. Hasil penelitian menunjukkan kerja work from home, motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diskusi lebih lanjut mengenai hasil penelitian dapat dilihat dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Kerja work from home, Motivasi kerja intrinsik, Motivasi kerja ekstrinsik**

## **ABSTRACT**

*The Covid-19 pandemic has an impact on work activities and motivation generated by employees. Work from home activities raise concerns because of the impact it has on workers. This research aims to find out the influence of work from home work system variables, intrinsic work motivation and extrinsic work motivation on Employee Performance in Telkom Office, Andir Subdistrict, Bandung City. The methods used in this study are descriptive methods and multiple regression analysis. The research intrusion used questionnaires distributed to 50 respondents who worked in Telkom Offices. The results showed that work from home work systems, intrinsic work motivation and extrinsic work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Further discussion of the results of the study can be seen in this study.*

**Keywords:** *Work from home work system, Intrinsic work motivation, extrinsic work motivation*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### 1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan implementasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan dianggap sesuai dalam hal keterampilan pada tingkat yang diinginkan. Dengan kata lain, kinerja sebagai konsep yang menunjukkan secara kuantitatif dan kualitatif atas capaian seseorang yang melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan (Sehitoglu dan Zehir, 2012). Kinerja seorang karyawan dalam kehidupan kerja adalah kriteria-kinerja yang paling penting dalam sebuah bisnis, karena bisnis akan sukses sebanding dengan kinerja karyawannya (Tayfun dan

Catir, 2014). Kinerja karyawan, yang sangat penting bagi bisnis, dipengaruhi oleh banyak faktor. Dari sekian banyak faktor, efek Pandemi Covid-19 berpotensi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi masalah yang saat ini dihadapi oleh banyak perusahaan selama pandemi covid 19. Pandemi Covid-19 telah menyiratkan perubahan signifikan dalam cara kerja layanan yang memengaruhi rutinitas dan aktivitas karyawan. Hasil penelitian (Narayanamurthy dan Tortorella, 2021) mengungkapkan bahwa implikasi pandemi Covid-19 berdampak pada kinerja karyawan, meskipun tidak pada tingkat yang sama.

Kerja *Work from home* (WFH) merupakan salah satu kebijakan perusahaan saat ini untuk tetap dapat menjalankan kegiatan perkantoran di masa pandemi Covid-19. Hasil survei Forum Ekonomi Dunia (WEF) menunjukkan rata-rata 52% responden secara global bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19. Kolombia memiliki persentase paling tinggi, yakni 74%. Kemudian, disusul India (73%) dan Afrika Selatan (71%). Indonesia berdasarkan data Badan Pusat Statistik per 1 Juni 2020 menunjukkan bahwa 39,09 persen pekerja melaksanakan system kerja WFH sejak awal ditetapkan pandemi, sementara 34,76 persen lainnya bekerja dari rumah dengan kombinasi harus ke kantor beberapa waktu. Bahkan hasil survei Work Trend Index 2021 menunjukkan sebanyak 83 persen pekerja di Indonesia menginginkan adanya opsi kerja dari jarak jauh seperti Work from home lebih tinggi dari rata-rata global di 73 persen.

Kemajuan teknologi telah berkontribusi besar terhadap meningkatnya popularitas kerja *remote*/jarak jauh. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa di era digital keseimbangan kerja yang baik adalah kunci untuk mendapatkan produktivitas yang optimal, salah satunya adalah fleksibilitas kerja. Kerja jarak jauh membantu karyawan untuk mengelola aktivitas kerja dan non-kerja, dan istirahat

di antara waktu kerja serta memberikan ruang bagi pekerja untuk melakukan aktivitas pribadi dan rekreasi. (Anderson & Kelliher, 2020).

PT. Telkom Indonesia, menjadi salah satu perusahaan negara yang menerapkan kerja *Work from home*. Semenjak pandemi Covid-19 muncul awal tahun 2020, perusahaan Telkom Group telah menjalankan protokol kesehatan, prosedur kerja, serta aturan komunikasi di seluruh lingkungan kerja. PT.Telkom secara rutin melakukan sosialisasi dan *update* informasi kepada seluruh karyawan mengenai pencegahan virus corona baik secara langsung maupun melalui berbagai saluran media internal. Bahkan selama masa *work from home*, PT Telkom juga secara rutin melakukan pendataan kondisi kesehatan karyawan setiap hari melalui aplikasi absensi Diarium. Selama pandemi Covid-19 pada tahun 2020, Telkom membukukan total Pendapatan sebesar Rp136,5 triliun atau tumbuh sebesar 0,7% dibandingkan tahun 2019. Dari sisi profitabilitas, Telkom mencatatkan EBITDA sebesar Rp72,1 triliun atau tumbuh sebesar 11,2% dan Laba Bersih sebesar Rp20,8 triliun, atau tumbuh sebesar 11,5% dibandingkan tahun 2019. Kinerja Pendapatan yang tumbuh positif dengan tingkat profitabilitas yang baik. Kontribusi terbesar pendapatan Telkom dan Anak Perusahaan selama tahun 2020, yaitu

sebesar 61,5% masih berasal dari segmen Mobile sebesar Rp83.720 miliar. Kontribusi terbesar kedua yaitu dari segmen Consumer, sebesar 15,4% atau Rp20.957 miliar, diikuti segmen Enterprise sebesar 13,0% atau Rp17.729 miliar.

Pertumbuhan kinerja perusahaan berdasarkan total pendapatan yang masih rendah, salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang belum optimal. Hal tersebut sebagai dampak dari perubahan sistem yang harus menerapkan *Work From Home* yang menyebabkan kurangnya koordinasi langsung dan terhambatnya mobilitas pekerja. Hal ini juga berkaitan dengan motivasi kerja seluruh karyawan di PT Telkom Indonesia Bandung dengan data karyawan sebanyak 50 orang, dapat dilihat dari tingkat absensi kehadiran selama 6 bulan pertama tahun 2021.

Tabel 1.1 Data Absensi Kehadiran 6 Bulan Terakhir

Bulan	Karyawan yang Hadir	Karyawan tidak hadir	Persentase kehadiran
Januari 2021	48	2	96%
Februari 2021	45	5	90%
Maret 2021	40	10	80%
April 2021	42	8	84%
Mei 2021	40	10	80%
Juni 2021	46	4	92%

Rata-rata	44	7	87%
-----------	----	---	-----

Sumber: SDM PT. Telkom Indonesia Bandung

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih dibawah 90% dengan tingkat rata-rata sebesar 88%. Hal ini sebagai dampak dari pandemi Covid-19 yang memengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjadi tantangan mengingat kondisi pandemi COVID-19 memberikan Batasan ruang mobilitas pekerja dalam bekerja.

Adanya kebijakan kerja WFH di PT Telkom Indonesia Bandung memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Terdapat sejumlah penelitian yang mengkaji keterkaitan antara pengaruh kerja WFH dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Astawa (2020) WFH akan memberikan beberapa dampak positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Irmayani et al (2020) yang menunjukkan kerja WFH berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPKP. Namun hasil penelitian Lina (2021) menunjukkan kerja WFH tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Doni (2020) yang menunjukkan kerja WFH tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan inkonsistensi pada pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja

karyawan. Penelitian Widyaputra (2018) menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Prahiawan (2014) yang menunjukkan Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Linawati (2014) menunjukkan motivasi kerja intrinsik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Disisi lain pengaruh motivasi kerja ekstrinsik menurut Linawati (2014) menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Hal ini sejalan dengan penelitian Triadi (2019) yang menunjukkan Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Dharmayati (2015) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana motivasi kerja ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat inkonsistensi dari beberapa hasil penelitian dan belum banyak yang melakukan penelitian khususnya pada pengaruh motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kerja

*Work from home*, Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Bandung”

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Work from home**

Konsep Work from home (WFH) awalnya disebutkan oleh Nilles (1988) sejak tahun 1973, yang dikenal sebagai “telecommuting” atau “telework” (Messenger dan Gschwind 2016). Kemudian konsep WFH telah didefinisikan dalam berbagai istilah selama empat dekade, yaitu remote work, flexible work, telework, telecommuting, e-working. Istilah-istilah ini mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja di tempat kerja yang fleksibel, terutama di rumah, dengan menggunakan teknologi dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Gajendran dan Harrison 2007; Grant et al. 2019). Work from home (WFH) didefinisikan sebagai pekerjaan berkala di rumah (di luar kantor pusat), satu hari atau lebih dalam seminggu (Hill et al., 2003). Menurut Gajendran dan Harrison (2007) mengemukakan bahwa: telecommuting as “an alternative work arrangement in which employees perform tasks elsewhere that are normally done in primary or central workplaces, for at least some portion of their work schedule, using electronic media

to interact with others inside and outside the organization.

Berdasarkan yang dikemukakan oleh Gajendran dan Harrison (2007) menunjukkan bahwa WFH sebagai pengaturan kerja alternatif. Dalam hal ini karyawan melakukan tugas di tempat lain yang biasanya dilakukan di tempat kerja utama atau pusat, dan menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan orang lain baik di dalam maupun di luar organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan (Efendi et al, 2020). Menurut Mulyadi dan Syafitri (2019), motivasi adalah kegigihan kerja dari seseorang yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri seseorang sebagai akibat adanya kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan lingkungan sosial. Motivasi Menurut Mathis dan Jackson (2006) keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan harus bertindak dan mencapai tujuan tertentu.

### **Motivasi Kerja Intrinsik**

Motivasi Kerja Intrinsik yakni kepuasan pekerjaan apabila sesuatu yang terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja karyawan. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini

ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Menurut Handoko (2011) motivasi intrinsik adalah motivasi untuk bekerja tanpa adanya rangsangan dari luar. Sedangkan faktor intrinsik tidak mungkin menimbulkan ketidakpuasan. Dalam motivasi intrinsik terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai pernyataan penelitian (Smerek & Peterson, 2007; Petrovska et al., 2014), yakni: pengakuan, bekerja sendiri, peluang untuk maju, peluang pertumbuhan profesional, tanggung jawab, perasaan baik tentang organisasi dan kejelasan misi.

### **Motivasi Kerja Ekstrinsik**

Motivasi kerja ekstrinsik yakni suatu keadaan pekerja yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan.. Kondisi tersebut adalah faktor- faktor yang membuat individu merasa tidak puas (dissatisfiers), karena faktor- faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan hirarki yang paling rendah (non-dissatisfiers). Faktor hygiene pada dasarnya adalah hubungan kerja dengan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, sehingga apabila faktor ini diabaikan atau dibiarkan tidak sehat, maka akan menimbulkan ketidakpuasan para karyawan. Motivasi ekstrinsik Menurut. Pada motivasi ekstrinsik terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai pernyataan penelitian (Smerek & Peterson, 2007; 18 Petrovska dkk., 2014), yakni senior effective management,

effective supervisor, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dengan kepuasan gaji, kepuasan dengan manfaat adanya core values.

### Kinerja

Menurut Dahlan (2018:54) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual barang yang telah di targetkan.

### Kerangka Teoritis

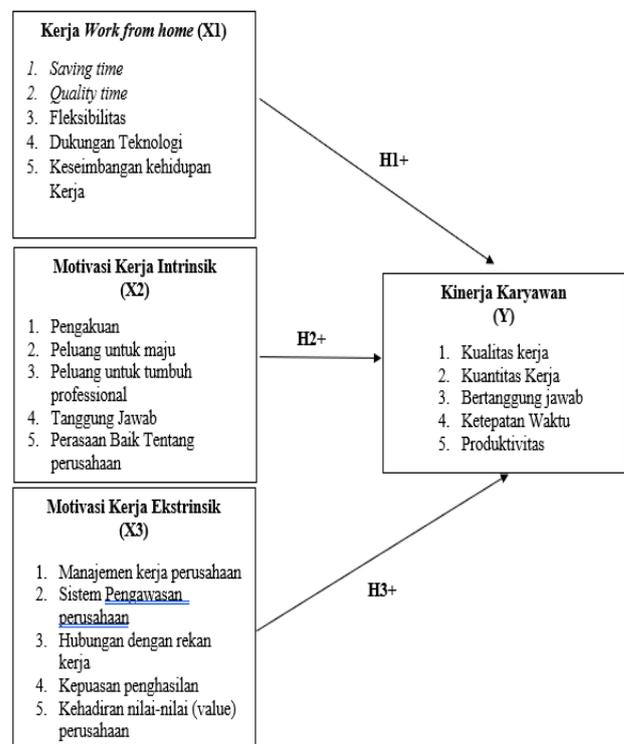
Berdasarkan telaah pada literatur-literatur terkait dan bukti-bukti empiris terdahulu sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka selanjutnya disusun sebuah model analisis pada beberapa dimensi yaitu kerja work from home dan motivasi kerja yang terdiri dari motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik sebagai variabel bebas. Sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan. Peneliti mengharapkan adanya pengaruh positif pada dimensi kerja work from home dan

motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, proses pengolahan regresi berganda dilakukan dengan menggunakan software SPSS version 25 dengan dasar pengambilan keputusannya menggunakan angka probabilitas signifikansi.

## MODEL ANALISIS DAN HIPOTESIS

### Model Analisis



Gambar 2.1 Model Analisis

### Hipotesis

Berdasarkan studi sebelumnya, dan model analisis dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kerja WFH signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja intrinsik signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi kerja ekstrinsik signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **BAB III**

## **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dijadikan sebagai objek penelitian, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah kerja work from home, motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik dan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Telkom Indonesia Bandung, yang berlokasi di Jl. Rajawali Barat No.101, Garuda, Kec. Andir, Kota Bandung, Jawa Barat 40184.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskripsi dan inferensial. Penelitian deskripsi secara garis besar merupakan kegiatan penelitian yang hendak membuat gambaran atau mencoba mencandra suatu peristiwa atau gejala secara sistematis, faktual dengan

penyusunan yang akurat. Pada penelitian ini kegiatan yang dilakukan mencari data untuk dapat menggambarkan atau mencandra secara factual suatu peristiwa atau suatu gejala secara apa adanya. Disisi lain metode inferensial mencoba mengungkapkan suatu gejala atau keadaan dengan memberikan penilaian dari interpersepsi secara menyeluruh dan mendalam. Pendekatan keilmuan pada penelitian ini dilakukan dengan interdisipliner ilmu. Fakta-fakta atau dicoba dianalisis dengan menghubungkan, membandingkan, mengembangkan pemikirannya sehingga akan dihasilkan suatu kesimpulan umum yang dapat berlaku lebih umum dalam bidang keilmuan tertentu. Kelompok penelitian ini adalah penelitian-penelitian yang menunjukkan hubungan dan pengaruh, penelitian, perbandingan atau perbedaan variabel yang satu dengan yang lain.

### **Unit Analisis**

Menurut Arikunto (2013:187) : “Unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian.” Penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh kerja work from home dan motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik) terhadap kinerja karyawan, maka unit analisisnya adalah individu. Individu yang dimaksud pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PT. Telkom Indonesia Bandung.

## **Populasi**

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap dan kontrak PT. Telkom Indonesia Bandung sejumlah 50 orang.

## **Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Pada penelitian ini penentuan ukuran sampel ditentukan dengan teori yang dikembangkan oleh Roescoe (Sugiyono, 2013) yang menyatakan teori berikut :

- a. Ukuran sampel yang layak dalam sampel adalah 30-500
- b. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda) maka jumlah sampel minimal 10x dari jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian kali ini variabel yang digunakan adalah 3 variabel yaitu : 2 variabel dependen dan 1 variabel terikat, maka minimal jumlah anggota sampel yang akan diambil sebagai berikut :

4 (variabel dependen + variabel independen) x 10 = 40 sampel. Mengingat jumlah sampel diatas merupakan jumlah sampel minimum, maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan ditambah 10 sampel menjadi 50 sampel, sehingga sama dengan jumlah populasi.

## **Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel**

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011:40). Teknik purposive sampling digunakan karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik purposive sampling yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Ukuran sampel didasarkan pada pendekatan non-kuantitatif yakni merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya. Menurut Cohen, et.al, (2007) semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 40 sampel. Sebagaimana dikemukakan oleh Baley dalam Mahmud (2011) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan

analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis melakukan teknik untuk mendapatkan data yang diperlukan yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket) dan studi pustaka. Menurut Sugiyono (2017:142) : Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden adalah berbentuk angket. Jenis angket yang penulis gunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya. Adapun alasan penulis menggunakan angket tertutup adalah:

1. Angket tertutup memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban.
2. Angket tertutup lebih praktis.
3. Keterbatasan waktu penelitian.

### **Jenis dan Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2017:137) jenis data penelitian terdiri dari :

#### 1. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### 2. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Dalam penyusunan penelitian ini data primer bersumber dari hasil angket yang disebar kepada responden penelitian. Sedangkan data sekunder bersumber dari buku literatur, penelitian-penelitian terdahulu, jurnal, dan artikel yang dikumpulkan dari pencairan di internet yang relevan dengan penelitian.

### **Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38).

Variabel-variabel terkait dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independent variabel).

Variabel bebas (X) sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2016 :39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah Kerja Work from home dan Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik.

2. Variabel Terikat (Dependent variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016 : 39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah Kinerja Karyawan.

**Instrumen Pengukuran**

Instrumen pengukuran untuk kerja WFH menggunakan kuesioner terdiri dari 5 pernyataan, instrument pengukuran untuk motivasi kerja intrinsik menggunakan kuesioner terdiri dari 5 pernyataan, instrument pengukuran untuk motivasi kerja ekstrinsik menggunakan kuesioner terdiri dari 5 pernyataan dan instrument pengukuran untuk kinerja karyawan menggunakan kuesioner terdiri dari 5 pernyataan. Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari angket-angket tersebut, skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono (2013:133), menyatakan bahwa :  
 “Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari segala positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yang dijelaskan pada Tabel 3.2

Tabel 0.1 Jenis Gradasi Jawaban dalam Instrumen Skala Likert.

Keterangan				Skor
a. Sa	a. Sela	a. San	a. San	5
ng	lu	gat	gat	4
at	b. Seri	pos	bai	3
set	ng	itif	k	2
uj	c. Kad	b. Pos	b. Bai	1
u	ang	itif	k	
b. Se	-	c. Net	c. Ku	ran
tuj	kad	ral	ran	
u	ang	d. Ne	g	bai
c. Ra	d. Ha	gati	bai	
gu	mpi	f	k	d. Tid
-	r		ak	
ra	Tid	e. San	ak	k
gu	ak	gat	bai	
d. Ti	per	Ne	k	e. San
da	nah	gati	gat	
k	e. Tid	f	tida	k
set	ak		bai	
uj	per		k	k
u	nah		bai	
e. Sa			k	
ng				
at				
tid				

ak				
set				
uj				
u				

Instrument penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Skala pengukuran semua variabel dalam penelitian adalah pengukuran pada skala ordinal. Untuk kepentingan analisis data dengan korelasi dan regresi linier berganda yang mensyaratkan tingkat pengukuran variabel sekurang-kurangnya adalah interval.

### **Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran**

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian kualitas instrument pengukuran yakni penulis melakukan uji validitas serta uji realibitas pada penelitian yang dilakukan.

#### **Uji Validitas**

Validitas menurut Sugiyono (2015:126) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti dalam rangka mencari validitas sebuah item. Kemudian mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut

dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan rumus korelasi Product Moment untuk menentukan hubungan antara dua variabel (gejala) yang berskala interval (skala yang menggunakan angka sebenarnya). Rumus korelasi Produk Moment adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Korelasi product moment
- $\sum Xi$  = Jumlah skor suatu item
- $\sum X_{tot}$  = Jumlah total skor jawaban
- $\sum xi^2$  = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item
- $\sum x_{tot}^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban
- $\sum XiX_{tot}$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$ . Sugiyono (2015:126) Jika  $r_i > 0,3$  maka item-item pernyataan dari instrumen tersebut dinyatakan valid.

#### **Uji Realibitas**

Uji reliabilitas merupakan hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Realiabilitas sebagai sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrumen

dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha* karena datanya berupa data interval. Rumus koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2}\right)$$

Keterangan :

r : koefisien reliabilitas yang dicari

k : jumlah butir pernyataan

$\sigma_i^2$  : varian butir-butir pernyataan

$\sigma^2$  : varian skor pernyataan

Kriteria instrument yang memiliki tingkat realibitas yang tinggi, jika nilai koefisien (r) yang diperoleh > 0,60 (Ghozali, 2002). Jadi hasil perhitungan mengacu pada kriteria koefisien yang di peroleh harus mencapai >0,60.

## TEKNIK ANALISIS DATA

### Analisis Deskriptif

analisis secara deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik subjek penelitian yang menjadi sampel penelitian. Analisis data untuk melihat gambaran proporsi masing - masing variabel yang akan disajikan secara analitik dapat diuraikan menjadi analisis deskriptif. Data yang berskala numerik seperti usia, akan dipresentasikan dengan rerata, standar deviasi, median dan *range*. Kemudian untuk data karakteristik sampel berupa data kategorik seperti jenis kelamin, dan riwayat pendidikan diberikan koding dan dipresentasikan sebagai distribusi frekuensi dan persentase.

Analisis deskriptif didasarkan pada skala penelitian yang diperoleh dengan cara rentang kriteria yang dilakukan oleh Husein Umar (2005). Adapun rumus untuk menentukan rentang skala tersebut adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

RS : Rentang Skala

N : Jumlah Sampel

M : Jumlah Alternatif Jawaban tiap item

Rentang skala kerja WFH, motivasi kerja intrinsik, motivasi kerja ekstrinsik dan kinerja karyawan sebagai berikut :

$$RS = \frac{50(5-1)}{5} = 40$$

Dengan perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa rentang skala yang digunakan adalah sebesar 40. Skor paling rendah adalah  $50 \times 1 = 50$  dan Skor paling tinggi adalah  $50 \times 5 = 250$ . Secara rinci kriteria yang digunakan untuk mengukur kerja WFH, motivasi kerja intrinsik, motivasi kerja ekstrinsik dan kinerja karyawan dijabarkan pada Tabel 3.3.

Tabel 0.2 Kriteria Pengukuran Variabel

Variabel	Skor	Kriteria
• Kerja WFH (X1)	50-90	Sangat Rendah
	91-131	Rendah

Variabel	Skor	Kriteria
• Motivasi Kerja intrinsik (X2)	132-	Cukup
	172	Tinggi
• Motivasi Kerja Ekstrinsik (X3)	173-	Tinggi
	213	
• Kinerja Karyawan (Y)	214-	Sangat
	254	Tinggi

## RATA-RATA DAN DEVIASI STANDAR

### 1. Rata-rata

Rata-rata hitung atau mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rumus rata-rata hitung atau mean, yaitu :

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

$\bar{X}$  = Rata-rata hitung (*mean*)

$\sum Xi$  = Jumlah nilai X ke-i sampai ke-n

n = Jumlah Sampel

### 2. Standar Deviasi

Standar deviasi atau simpang baku dari data yang telah disusun dalam tabel distribusi frekuensi atau data terdistribusi, dapat dihitung dengan rumus, berikut :

$$S = \frac{\sqrt{\sum Xfi - X^2}}{(n - 1)}$$

S = Simpang baku

$X_i$  = Nilai pengamatan ke-I sampai n

X = Rata-rata nilai

n = Jumlah pengamatan (sampel)

### Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel (asumsi variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap). Variabel yang diteliti adalah teknik statistik yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment (Sugiyono,2014:248).

Menurut Sugiyono (2014:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} - \{\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi *pearson*

x = variabel independent

y = variabel dependen

n = banyak sampel

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan Tabel 3.4

Tabel 0.3 Pedoman Menginterpretasikan koefisien korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : : Sugiyono (2014:80)

### Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda.

Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa:

“Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Menurut Sugiyono (2014:277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Koefisien konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kerja *Work from home*

$X_2$  = Motivasi kerja intrinsik

$X_3$  = Motivasi kerja ekstrinsik

E = Error, variabel gangguan

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) yakni melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2014:250), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = jumlah data

(t-test) hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$
- $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu kerja *Work from home* (X1), Motivasi kerja intrinsik (X2), Motivasi kerja ekstrinsik (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Pengaruh variabel kerja *work from home* terhadap kinerja karyawan

Ho:  $\beta_1 = 0$  : tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel kerja

*work from home* (X1)

terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha :  $\beta_1 \neq 0$  : terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel kerja

*work from home* (X1)

terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 2: Pengaruh variabel Motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja karyawan

Ho:  $\beta_2 = 0$  : tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel Motivasi kerja

intrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha :  $\beta_2 \neq 0$  : terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel Motivasi kerja

intrinsik (X2) terhadap

kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 3: Pengaruh variabel Motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan

Ho:  $\beta_3 = 0$  : tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel Motivasi kerja

ekstrinsik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha :  $\beta_3 \neq 0$  : terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel Motivasi kerja

ekstrinsik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

### **Koefisien Determinasi**

Kemudian dilakukan analisis Koefisien determinasi untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Analisis koefisien determinasi juga digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh X1, X2, X3 terhadap variabel Y. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = kuadrat koefisien korelasi berganda

Nilai  $R^2$  diatas menunjukkan berapa besar persen suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Profil Responden**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Telkom Indonesia Bandung yang berlokasi di Jl. Rajawali Barat No.101, Garuda, Kec. Andir, Kota Bandung, Jawa Barat dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden. Berdasarkan pada 50 responden yang menjadi karyawan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, usia, status pendidikan, dan masa kerja. Penggolongan pada penelitian ini bertujuan untuk menegtahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Berikut adalah uraian untuk responden.

**Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 0.4 Profil berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki-laki	40	80
Perempuan	10	20
Total	50	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan jenis kelamin pada karyawan Telkom Indonesia di Kecamatan Andir, Kota Bandung, diketahui bahwa 80,0% atau 40 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 20,0% atau 10 orang responden berjenis kelamin perempuan.

**Profil Responden berdasarkan Usia**

Penyajian data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 0.5 Profil berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen (%)
20-25	19	38.0
26-30	16	32.0
31-40	12	24.0
>40	3	6.0
Total	50	100.0

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan usia pada karyawan Telkom Indonesia di Kecamatan Andir, Kota Bandung, diketahui bahwa 38,0% atau 19 orang responden berusia 20 – 25 tahun, 32,0% atau 16 orang responden berusia 26-

30 tahun, 24,0% atau 12 orang responden berusia antara 31-40 tahun, dan 6,0% atau 3 orang responden berusia diatas 40 tahun.

### **Profil Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Penyajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 0.6 Profil berdasarkan Status Tingkat Pendidikan

Status	Jumlah	Persen (%)
SLTA/Sederajat	15	30.0
Diploma	4	8.0
Sarjana	31	62.0
Pasca Sarjana	0	0.0
Total	50	100.0

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan Telkom Indonesia di Kecamatan Andir, Kota Bandung, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat Pendidikan hingga sarjana (S1) sebesar 62,0% atau 31 orang dari total responden. Sedangkan 30,0% atau 15 orang karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA/ sederajat, 8,0% atau 4 orang karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma , dan responden berpendidikan Pasca Sarjana (S2/S3) tidak ada.

### **Profil Responden berdasarkan Masa Kerja**

Penyajian data responden berdasarkan tingkat masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 0.7 Profil berdasarkan Masa Kerja

Status	Jumlah	Persen (%)
<2 tahun	5	10.0
2-5 tahun	18	36.0
5-10 tahun	19	38.0
>10 tahun	8	16.0
Total	50	100.0

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja 5-10 terdiri dari 19 orang atau 38,0% diikuti oleh karyawan yang bekerja selama 2-5 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 36,0%. Karyawan yang bekerja <2 Tahun sebanyak 5 orang atau 10,0% dan yang bekerja diatas 10 tahun sebesar 8 orang atau 16,0%.

### **Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran**

Pengujian kualitas instrumen dilakukan berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 responden melalui penyebaran kuesioner. Total pernyataan untuk dimensi kerja *work from home* terdiri dari 5 pernyataan, motivasi kerja intrinsik terdiri dari 5 pernyataan, motivasi kerja ekstrinsik sebanyak 5 pernyataan dan 5 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada keempat instrumen pengukuran yakni

dimensi kerja WFH, motivasi kerja intrinsik, motivasi kerja ekstrinsik dan variabel kinerja karyawan.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevaliditan dari hasil kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh 50 kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Pengujian validitas dilakukan dengan skor = 0,3. Jika kurang dari 0,3 maka pernyataan dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2008).

Untuk mendapatkan data pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner pada karyawan Telkom Indonesia Bandung yang berlokasi di Kecamatan Andir, Kota Bandung sebanyak 50 responden yang dianggap mewakili. Hasil pengujian Validitas pada variabel kerja WFH dijabarkan pada Tabel 4.5.

Tabel 0.8 Uji Validitas Variabel Kerja WFH

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Kerja <i>Work from home</i> (WFH) 1	0.597	> 0,3	valid
Kerja <i>Work from home</i> (WFH) 2	0.811	> 0,3	valid
Kerja <i>Work from home</i> (WFH) 3	0.717	> 0,3	valid

Kerja <i>Work from home</i> (WFH) 4	0.661	> 0,3	valid
Kerja <i>Work from home</i> (WFH) 5	0.582	> 0,3	valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item yang digunakan untuk mewakili variabel kerja WFH yang diajukan kepada responden adalah valid, artinya seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya karena nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,582-0,811, yang artinya lebih besar dari 0,30. Kemudian, Hasil pengujian Validitas pada variabel motivasi kerja intrinsik dijabarkan pada Tabel 4.6.

Tabel 0.9 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Intrinsik

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja Intrinsik 1	0.724	> 0,3	valid
Motivasi Kerja Intrinsik 2	0.655	> 0,3	valid
Motivasi Kerja Intrinsik 3	0.709	> 0,3	valid
Motivasi Kerja Intrinsik 4	0.526	> 0,3	valid
Motivasi Kerja Intrinsik 5	0.524	> 0,3	valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item yang digunakan untuk mewakili variabel motivasi kerja intrinsik yang diajukan kepada responden adalah valid, artinya seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya karena nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,524-0,724, yang artinya lebih besar dari 0,30. Kemudian, Hasil pengujian Validitas pada variabel motivasi kerja ekstrinsik dijabarkan pada Tabel 4.7.

Tabel 0.10 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Ekstrinsik

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja Ekstrinsik 1	0.599	> 0,3	valid
Motivasi Kerja Ekstrinsik 2	0.659	> 0,3	valid
Motivasi Kerja Ekstrinsik 3	0.717	> 0,3	valid
Motivasi Kerja Ekstrinsik 4	0.570	> 0,3	valid
Motivasi Kerja Ekstrinsik 5	0.668	> 0,3	valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item yang digunakan untuk mewakili variabel motivasi kerja ekstrinsik yang diajukan kepada responden adalah valid, artinya seluruh pernyataan tersebut dapat

digunakan dan dapat dipercaya karena nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,570-0,717, yang artinya lebih besar dari 0,30. Kemudian, Hasil pengujian Validitas pada variabel kinerja karyawan dijabarkan pada Tabel 4.8.

Tabel 0.11 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0.606	> 0,3	valid
Kinerja Karyawan 2	0.637	> 0,3	valid
Kinerja Karyawan 3	0.685	> 0,3	valid
Kinerja Karyawan 4	0.541	> 0,3	valid
Kinerja Karyawan 5	0.776	> 0,3	valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item yang digunakan untuk mewakili variabel kinerja karyawan yang diajukan kepada responden adalah valid, artinya seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya karena nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,541-0,776, yang artinya lebih besar dari 0,30.

### Uji Realibilitas

Realibilitas merupakan salah satu alat untuk mengukur kualitas dari kuesioner

yang merupakan indikator dari sebuah variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji realibilitas yang digunakan pada penelitian ini yakni *cronbach alpha* yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011: 48). Hasil uji realibilitas pada penelitian ini dijabarkan pada Tabel 4.9.

Tabel 0.12 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Kerja WFH	0.70	> 0,60	valid
Motivasi kerja intrinsik	0.62	> 0,60	valid
Motivasi Kerja ekstrinsik	0.64	> 0,60	valid
Kinerja Karyawan	0.66	> 0,60	valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk tiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

### Tanggapan Responden

Tanggapan responden pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara detail mengenai gambaran pada masing-masing variabel (variabel kerja WFH, motivasi kerja intrinsik, motivasi kerja ekstrinsik dan kinerja karyawan berdasarkan responden. Adapun rentang skor yang digunakan untuk penilaian tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 0.13 Kriteira Pengukuran Variabel

Skor	Kriteria
50-90	Sangat Rendah
91-131	Rendah
132-172	Cukup Tinggi
173-213	Tinggi
214-254	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2021

### Tanggapan Responden terhadap Kerja *Work from home*

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner untuk mewakili variabel kerja *work from home* adalah sebanyak 5 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan pertama variabel kerja *work from home* diuraikan pada Tabel 4.11.

Tabel 0.14 Kerja WFH Lebih Menghemat Waktu Mobilitas ke dan dari Kantor

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	5	10.0	10

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
3	7	14.0	21
4	35	70.0	140
5	3	6.0	15
Total	50	100.0	186
Kriteria	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.11 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 35 orang atau 70,0% . Kerja *work from home* lebih menghemat waktu mobilitas ke dan dari kantor berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 186. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju atas waktu mobilitas yang lebih hemat ketika diterapkan kerja *work from home*. Karyawan tidak lagi terhambat oleh jarak mobilitas rumah ke kantor yang memungkinkan waktu yang biasanya digunakan untuk mobilitas, dapat digantikan untuk aktivitas atau kegiatan lainnya. Evaluasi atas pernyataan kedua variabel kerja *work from home* diuraikan pada Tabel 4.12.

Tabel 0.15 Kerja WFH Memberikan Waktu yang Sangat Berkualitas

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	8	16.0	16

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
3	8	16.0	24
4	24	48.0	96
5	10	20.0	50
Total	50	100.0	186
Kriteria	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.12 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 24 orang atau 48,0% . Kerja *work from home* memberikan waktu yang sangat berkualitas berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 186. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju atas waktu yang lebih berkualitas ketika diterapkan kerja *work from home*. Karyawan dapat lebih banyak memanfaatkan waktu optimal selama bekerja dirumah dibandingkan dengan bekerja di kantor. Karyawan dapat menikmati lebih banyak waktu bersama keluarga tanpa harus meninggalkan pekerjaan sekalipun. Evaluasi atas pernyataan ketiga variabel kerja *work from home* diuraikan pada Tabel 4.13.

Tabel 0.16 Kerja WFH Memberikan Kebebasan dalam Menentukan Waktu dan Tempat kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	1	2.0	2
3	12	24.0	36
4	28	56.0	112
5	9	18.0	45
Total	50	100.0	195
Kriteria	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.13 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 28 orang atau 56,0% . Kerja *work from home* memberikan kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 195. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju atas kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja ketika diterapkan kerja *work from home*. Karyawan tidak lagi terikat oleh waktu dan ruang untuk mendapat hasil kerja yang optimal. Tempat dan waktu yang fleksibel ini memungkinkan dapat meningkatkan produktivitas kerja selama bekerja. Evaluasi atas pernyataan keempat variabel kerja *work from home* diuraikan pada Tabel 4.14.

Tabel 0.17 Kerja WFH Mendorong Penguasaan Teknologi, Informasi dan Komunikasi

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	0	0.0	0
3	8	16.0	24
4	29	58.0	116
5	13	26.0	65
Total	50	100.0	205
Kriteria	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.14 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 29 orang atau 58,0% . Kerja *work from home* mendorong penguasaan teknologi, informasi dan komunikasi berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 205. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju atas kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja ketika diterapkan kerja *work from home*. Kerja WFH memungkinkan karyawan harus dapat beradaptasi dengan kegiatan kerja yang dilakukan secara hybrid, dengan waktu yang bersamaan kegiatan hybrid tersebut ditunjang oleh teknologi. Secara teknis karyawan akan dihadapkan pada pekerjaan yang perlu diakses secara online. Evaluasi atas pernyataan kelima variabel kerja *work from home* diuraikan pada Tabel 4.15.

Tabel 0.18 Kerja WFH Memberikan Keseimbangan dalam Menjalankan Pekerjaan dan Aktivitas Sosial

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	1	2.0	1
2	2	4.0	4
3	4	8.0	12
4	33	66.0	132
5	10	20.0	50
Total	50	100.0	199
Kriteri a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.15 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 33 orang atau 66,0% . Kerja *work from home* memberikan keseimbangan dalam menjalankan pekerjaan dan aktivitas sosial termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 199. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju atas keseimbangan dalam menjalankan pekerjaan dan aktivitas sosial ketika diterapkan kerja *work from home*. Dalam satu hari karyawan tidak hanya fokus terhadap pekerjaan kantor, namun dapat diimbangi oleh aktivitas sosial yang dapat memberikan leisure/hiburan tersendiri, sehingga dapat bekerja secara lebih optimal. Secara keseluruhan evaluasi atas lima pernyataan pada variabel kerja

*work from home* dijabarkan pada Tabel 4.16.

Tabel 0.19 Resume total skor variabel kerja WFH

Item	Skor	Kriteria
saving time	186	tinggi
quality time	186	tinggi
flexibility	195	tinggi
dukungan Teknologi	205	tinggi
work life balance	199	tinggi
Rata-rata	194,2	tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.16, rata-rata total skor dari variabel kerja WFH didapat hasil sebesar 194,2 dan masuk pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antusiasme karyawan terhadap penerapan kerja WFH di Kantor Telkom Kecamatan Andir, Kota Bandung tinggi.

### Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja Intrinsik

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner untuk mewakili variabel motivasi kerja intrinsik adalah sebanyak 5 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan pertama variabel motivasi kerja intrinsik diuraikan pada Tabel 4.17.

Tabel 0.20 Pengakuan Setiap Melakukan Kontribusi Nyata/Sesuatu yang Luar Biasa

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0

2	2	4.0	4
3	9	18.0	27
4	26	52.0	104
5	13	26.0	65
Total	50	100.0	200
Kriteri a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.17 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 26 orang atau 52,0% . Adanya pengakuan setiap karyawan melakukan kontribusi nyata/suatu yang luar biasa berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 200. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju atas adanya pengakuan dari perusahaan ketika karyawan dapat bekerja dengan baik dengan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Pengakuan tersebut menjadi motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Evaluasi atas pernyataan kedua variabel motivasi kerja intrinsik diuraikan pada Tabel 4.18.

Tabel 0.21 Kesempatan yang Adil dan Besar untuk Mengisi Posisi Jabatan yang Lebih Tinggi

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	9	18.0	18
3	14	28.0	42

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
4	23	46.0	92
5	4	8.0	20
Total	50	100.0	172
Kriteri a	cukup tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.18 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 23 orang atau 46,0% . Adanya kesempatan yang adil dan besar untuk mengisi posisi jabatan yang lebih tinggi oleh karyawan berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori cukup tinggi, dengan total skor 172. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan diposisikan sama untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi ketika sama-sama bekerja memberikan kontribusi yang tinggi bagi perusahaan. Karyawan yang dapat bekerja lebih dari yang diharapkan dan ditargetkan, memiliki peluang yang besar untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Evaluasi atas pernyataan ketiga variabel motivasi kerja intrinsik diuraikan pada Tabel 4.19.

Tabel 0.22 Kesempatan Untuk Mengembangkan Karir dalam Bekerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	8	16.0	16
3	8	16.0	24

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
4	23	46.0	92
5	11	22.0	55
Total	50	100.0	187
Kriteri a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.19 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 23 orang atau 46,0% . Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir dalam bekerja berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 187. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk dapat mengembangkan karirnya karena adanya kesempatan untuk pengembangan karir. Kesempatan tersebut terbuka luas dengan suasana atau lingkungan perusahaan yang mendukung kinerja karyawan yang optimal. Evaluasi atas pernyataan keempat variabel motivasi kerja intrinsik diuraikan pada Tabel 4.20.

Tabel 0.23 Menyelesaikan Pekerjaan secara Mandiri tanpa Bantuan Rekan Kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	1	2.0	1
2	2	4.0	4
3	13	26.0	39
4	28	56.0	112

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
5	6	12.0	30
Total	50	100.0	186
Kriteri a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.21 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 28 orang atau 56,0% . Menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan rekan berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 186. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tekad yang tinggi pada mayoritas karyawan dalam bekerja. Kondisi ini memungkinkan pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan efektif karena sudah memiliki kesadaran dari dalam diri meskipun tanpa bantuan orang lain. Evaluasi atas pernyataan kelima variabel motivasi kerja intrinsik diuraikan pada Tabel 4.21.

Tabel 0.24 Berkomitmen pada Perusahaan karena Bekerja di Tempat yang Baik

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	3	6.0	6
3	8	16.0	24
4	26	52.0	104
5	13	26.0	65
Total	50	100.0	199

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
Kriteria			
a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.21 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 26 orang atau 52,0% . Adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 199. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki komitmen sejak awal masuk untuk dapat bekerja secara optimal. Hal ini didasari oleh penilaian yang baik dari karyawan terhadap *image* perusahaan. Secara keseluruhan evaluasi atas lima pernyataan pada variabel motivasi kerja intrinsik dijabarkan pada Tabel 4.22.

Tabel 0.25 Resume Total Skor Variabel Motivasi Kerja Intrinsik

Item	Skor	Kriteria
pengakuan	200	tinggi
peluang untuk maju	172	cukup tinggi
peluang untuk tumbuh profesional	187	tinggi
tanggung jawab	186	tinggi
perasaan baik tentang perusahaan	199	tinggi

Rata-rata	188,8	tinggi
-----------	-------	--------

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.22, rata-rata total skor dari variabel motivasi kerja intrinsik didapat hasil sebesar 188,8 dan masuk pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Telkom di Kecamatan Andir, Kota Bandung memiliki motivasi kerja intrinsik yang tinggi.

### Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja Ekstrinsik

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner untuk mewakili variabel motivasi kerja ekstrinsik adalah sebanyak 5 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan pertama variabel motivasi kerja ekstrinsik diuraikan pada Tabel 4.23.

Tabel 0.26 Pengendalian Kerja Dilakukan secara Sistematis dan Terbuka

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	3	6.0	6
3	10	20.0	30
4	32	64.0	128
5	5	10.0	25
Total	50	100.0	189
Kriteria			
a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.23 mayoritas responden memberikan

tanggapan setuju sebanyak 32 orang atau 64,0% . Pengendalian kerja yang dilakukan secara sistematis dan terbuka berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 189. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan manajemen perusahaan yang baik terhadap karyawan. Peraturan di dalam perusahaan sebagai control karyawan telah dilakukan secara sistematis dan terbuka, sehingga tidak ada peraturan berpihak di perusahaan. Seluruh karyawan memiliki akses terhadap berbagai informasi perusahaan. Evaluasi atas pernyataan kedua variabel motivasi kerja ekstrinsik diuraikan pada Tabel 4.24.

Tabel 0.27 Perusahaan Memberikan Kesempatan Seluas-luasnya dalam Meningkatkan Kapasitas Kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	9	18.0	18
3	11	22.0	33
4	26	52.0	104
5	4	8.0	20
Total	50	100.0	175
Kriteri a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.24 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 26 orang

atau 52,0% . Perusahaan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam meningkatkan kapasitas kerja karyawan berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 175. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat memerhatikan output base karyawan. Dalam upaya meningkatkan output kinerja karyawan, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kapasitas kerjanya melalui Pendidikan maupun pelatihan. Evaluasi atas pernyataan ketiga variabel motivasi kerja ekstrinsik diuraikan pada Tabel 4.25. Tabel 0.28 Hubungan/Keterikatan yang Baik dalam Hal Kerja Sama dan Komunikasi

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	8	16.0	16
3	9	18.0	27
4	24	48.0	96
5	9	18.0	45
Total	50	100.0	184
Kriteri a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.25 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 24 orang atau 48,0% . Hubungan/keterikatan yang baik dalam hal kerja sama dan komunikasi

berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 184. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama dan komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik. Hubungan yang baik ini menjadi pemicu optimalnya kinerja karyawan di perusahaan. Mengingat membangun kerjasama menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Kerja sama yang baik akan tercermin dari komunikasi yang baik. Evaluasi atas pernyataan keempat variabel motivasi kerja ekstrinsik diuraikan pada Tabel 4.26.

Tabel 0.29 Pemberian Gaji dan Tunjangan Lainnya yang Diberikan Perusahaan Sudah Layak dan Sesuai

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	1	2.0	2
3	9	18.0	27
4	32	64.0	128
5	8	16.0	40
Total	50	100.0	197
Kriteri a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.26 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 32 orang atau 64,0% . Pemberian Gaji dan tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan sudah

layak dan sesuai berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 197. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menjalankan prosedur pengupahan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kondisi tersebut menjadi penting untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal, sehingga proporsi tunjangan dan gaji akan sangat ditentukan oleh posisi/jabatan karyawan beserta kinerjanya. Evaluasi atas pernyataan kelima variabel motivasi kerja ekstrinsik diuraikan pada Tabel 4.27.

Tabel 0.30 Perusahaan Memiliki Nilai-nilai Perusahaan yang Jelas dan Konsisten

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	1	2.0	2
3	15	30.0	45
4	27	54.0	108
5	7	14.0	35
Total	50	100.0	190
Kriteri a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.27 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 27 orang atau 54,0% . Perusahaan memiliki nilai-nilai perusahaan yang jelas dan konsisten berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 190. Hal

ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki nilai nilai kerja yang memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan. Nilai-nilai kerja tersebut telah menjadi dasar yang kokoh di dalam lingkungan perusahaan. Secara keseluruhan evaluasi atas lima pernyataan pada variabel motivasi kerja intrinsik dijabarkan pada Tabel 4.28. Tabel 0.31 Resume total skor variabel motivasi kerja ekstrinsik

Item	Skor	Kriteria
manajemen kerja perusahaan	189	tinggi
sistem pengawasan perusahaan	175	tinggi
hubungan dengan rekan kerja	184	tinggi
kepuasan penghasilan	197	tinggi
kehadiran nilai-nilai (value) perusahaan	190	tinggi
Rata-rata	187	tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2021  
Berdasarkan Tabel 4.28, rata-rata total skor dari variabel motivasi kerja ekstrinsik didapat hasil sebesar 187 dan masuk pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Telkom di Kecamatan Andir, Kota Bandung memiliki motivasi kerja intrinsik yang tinggi berkat

dukungan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik.

### Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner untuk mewakili variabel kinerja karyawan adalah sebanyak 5 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan pertama variabel kinerja karyawan diuraikan pada Tabel 4.29.

Tabel 0.32 Pekerjaan Sesuai dengan Standar dan Pedoman yang Diterapkan Perusahaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	1	2.0	2
3	7	14.0	21
4	31	62.0	124
5	11	22.0	55
Total	50	100.0	202
Kriteria	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.29 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 31 orang atau 62,0% . Pekerjaan sesuai dengan standar dan pedoman yang diterapkan perusahaan berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 202 Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan job desk pekerjaan sesuai

dengan jabatan atau posisi karyawan. Disamping itu pekerjaan yang terstandar menunjukkan bahwa profesionalisme perusahaan cukup baik dalam mempekerjakan karyawannya, sehingga output yang dihasilkan oleh karyawan dapat dihasilkan secara optimal. Evaluasi atas pernyataan kedua variabel kinerja karyawan diuraikan pada Tabel 4.30.

Tabel 0.33 Berorientasi pada Target yang telah Direncanakan dan Meminimalisir Kesalahan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	7	14.0	14
3	8	16.0	24
4	27	54.0	108
5	8	16.0	40
Total	50	100.0	186
Kriteri a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.30 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 27 orang atau 54,0% . Berorientasi pada target yang telah direncanakan dan meminimalisir kesalahan berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 186. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut

dicapai melalui optimalisasi kerja dengan meminimalisir kesalahan yang dapat mengganggu ketercapaian output kerja. Evaluasi atas pernyataan ketiga variabel kinerja karyawan diuraikan pada Tabel 4.31.

Tabel 0.34 Menjaga Nama Baik Perusahaan Tempat Bekerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	5	10.0	10
3	7	14.0	21
4	25	50.0	100
5	13	26.0	65
Total	50	100.0	196
Kriteri a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.31 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 25 orang atau 50,0% . Menjaga nama baik perusahaan tempat bekerja berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 196. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja mampu memberikan kinerja yang optimal selain untuk dirinya namun juga baik nama baik perusahaan . Pekerjaan yang dijalankan karyawan tidak hanya semata-mata untuk kepentingan pribadi namun juga memberikan kontribusi nyata bagi

perusahaan, sehingga tidak hanya dirinya yang berkembang, namun juga perusahaan. Evaluasi atas pernyataan keempat variabel kinerja karyawan diuraikan pada Tabel 4.32.

Tabel 0.35 Berorientasi dan Disiplin terhadap Waktu dalam Menyelesaikan Tugas/Pekerjaan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	1	2.0	2
3	6	12.0	18
4	28	56.0	112
5	15	30.0	75
Total	50	100.0	207
Kriteri a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.32 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 28 orang atau 56,0% . Berorientasi dan disiplin terhadap waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 207. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memang teguh disiplin waktu dalam upaya mencapai target dan output yang maksimal. Ketepatan waktu menjadi salah satu target karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Evaluasi atas pernyataan kelima variabel

motivasi kerja ekstrinsik diuraikan pada Tabel 4.33.

Tabel 0.36 Hasil Pekerjaan Memberikan Kepuasan bagi Perusahaan dan Masyarakat

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0.0	0
2	1	2.0	2
3	6	12.0	18
4	28	56.0	112
5	15	30.0	75
Total	50	100.0	207
Kriteri a	tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.27 mayoritas responden memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 28 orang atau 56,0% .Hasil pekerjaan memberikan kepuasan bagi perusahaan dan masyarakat berada pada nilai yang termasuk ke dalam kategori tinggi, dengan total skor 207. Hal ini menunjukkan bahwa output yang karyawan targetkan juga berkaitan erat dengan penilaian perusahaan yang maksimal kepada karyawan dan hal tersebut dapat tercermin dari pelayanan ataupun kinerja karyawan yang mampu memberikan dampak yang positif baik bagi perusahaan maupun masyarakat . Secara keseluruhan evaluasi atas lima pernyataan

pada variabel kinerja karyawan dijabarkan pada Tabel 4.34.

Tabel 0.37 Resume Total Skor Variabel Kinerja Karyawan

Item	Skor	Kriteria
Kualitas kerja	202	tinggi
Kuantitas kerja	186	tinggi
Bertanggung jawab	196	tinggi
Ketepatan waktu	207	tinggi
Produktivitas	207	tinggi
Rata-rata	199,6	tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.34, rata-rata total skor dari variabel kinerja karyawan didapat hasil sebesar 199,6 dan masuk pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Telkom di Kecamatan Andir, Kota Bandung memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai output kerja yang optimum.

### **RATA-RATA DEVIASI STANDAR, DAN KORELASI ANTAR VARIABEL Rata-rata dan Deviasi Standar**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan rata-rata dan deviasi standar yang disajikan dalam Tabel 4.35.

Tabel 0.38 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Me an	Std.Devia tion
Kerja WFH	50	3.88	2.61931

Motivasi kerja intrinsik	50	3.78	2.70026
Motivasi kerja Ekstrinsik	50	3.74	2.53344
Kinerja karyawan	50	3.98	2.63136

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.35 menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan sebesar 3,98 dan terendah yaitu motivasi kerja ekstrinsik sebesar 3,74. Disisi lain nilai deviasi standar setiap variabel, angka tertinggi dimiliki oleh variabel motivasi kerja intrinsik yaitu sebesar 2,70026 dan angka terendah dimiliki oleh variabel motivasi kerja ekstrinsik yaitu sebesar 2,53344. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel relatif stabil karena memiliki nilai deviasi standar yang relatif kecil.

### **Korelasi antar Variabel**

Perhitungan korelasi digunakan untuk mengidentifikasi keeratan hubungan antara variabel yang dikaji. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Person Correlation*. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu:

1. Probabilitas signifikansi  $< 0.05$  hasilnya signifikan
2. Probabilitas signifikansi  $> 0,05$  hasilnya tidak signifikan

Hasil dari uji korelasi selanjutnya dijabarkan pada Tabel 4.36

Tabel 0.39 Korelasi antar Variabel

		Kerja WFH (X1)	Motivasi Kerja Intrinsik (X2)	Motivasi Kerja Ekstrinsik (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Kerja WFH (X1)	Pearson Correlation	1	.723**	.693**	.733**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50
Motivasi Kerja Intrinsik (X2)	Pearson Correlation	.723**	1	.770**	.788**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001
	N	50	50	50	50
Motivasi Kerja Ekstrinsik (X3)	Pearson Correlation	.693**	.770**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001
	N	50	50	50	50
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.733**	.788**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	

N	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.36 dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Besarnya koefisien korelasi pearson antara variabel kerja WFH dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,733 dengan tingkat signifikan <0,001. Dikarenakan nilai signifikan < 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa variabel kerja WFH memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang kuat.
- Besarnya koefisien korelasi pearson antara variabel motivasi kerja intrinsik dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,788 dengan tingkat signifikan <0,001. Dikarenakan nilai signifikan < 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja intrinsik memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang kuat.
- Besarnya koefisien korelasi pearson antara variabel motivasi kerja ekstrinsik dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,772 dengan tingkat signifikan <0,001. Dikarenakan nilai signifikan < 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa

variabel motivasi kerja ekstrinsik memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang kuat.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara variabel kerja WFH, motivasi kerja intrinsik, motivasi kerja ekstrinsik dan kinerja karyawan. Dalam menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang digunakan yakni menggunakan uji-t atau uji parsial dan koefisien determinasi.

### Uji Parsial

Kriteria yang digunakan adalah jika nilai probabilitas < 0,05 maka H0 ditolak, sedangkan jika probabilitas > 0,05 maka H0 tidak ditolak. Hasil dari uji-t dijabarkan pada Tabel 4.37.

Tabel 0.40 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.137	1.687		1.267	.211
Kerja WFH (X1)	.252	.120	.250	2.090	.042

Motivasi Kerja Intrinsik (X2)	.349	.132	.358	2.646	.011
Motivasi Kerja Ekstrinsik (X3)	.335	.135	.323	2.485	.017
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.37 di peroleh nilai signifikansi sebagai berikut :

#### 1. Kerja WFH

$\beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel kerja WFH terhadap kinerja karyawan.

$\beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh positif antara variabel kerja WFH terhadap kinerja karyawan.

Merujuk pada nilai signifikansi untuk pengaruh kerja WFH secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,042. Artinya bahwa nilai signifikansi 0,042 < 0,05, sehingga H1 diterima. Dengan demikian variabel kerja WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Motivasi Kerja Intrinsik

$\beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja karyawan.

$\beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Merujuk pada nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja intrinsik secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,011. Artinya bahwa nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$ , sehingga H1 diterima. Dengan demikian variabel motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Motivasi Kerja Ekstrinsik

$\beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

$\beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Merujuk pada nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja ekstrinsik secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,017. Artinya bahwa nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$ , sehingga H1 diterima. Dengan demikian variabel motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil koefisien determinasi dijabarkan pada Tabel 4.38.

Tabel 0.41 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.845 <sup>a</sup>	.715

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Besarnya koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,715 \times 100\% \\ &= 71,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kerja WFH, motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik sebesar 73,3% dan sisanya sebesar 26,7% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

### Pembahasan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 50 responden terhadap masing-masing pernyataan pada variabel kerja WFH menghasilkan resume total skor nilai kerja WFH rata-rata sebesar 194,2. Berdasarkan pada tabel skala interval angka tersebut berada pada interval 173-213, sehingga menunjukkan kriteria yang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antusiasme karyawan terhadap

- penerapan kerja WFH di Telkom Kecamatan Andir, Kota Bandung tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 50 responden terhadap masing-masing pernyataan pada variabel motivasi kerja intrinsik menghasilkan resume total skor nilai motivasi kerja intrinsik rata-rata sebesar 188,8. Berdasarkan pada tabel skala interval angka tersebut berada pada interval 173-213, sehingga menunjukkan kriteria yang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja intrinsik karyawan Telkom di Kecamatan Andir, Kota Bandung tinggi relatif tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
  3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 50 responden terhadap masing-masing pernyataan pada variabel motivasi kerja ekstrinsik menghasilkan resume total skor nilai motivasi kerja ekstrinsik rata-rata sebesar 187. Berdasarkan pada tabel skala interval angka tersebut berada pada interval 173-213, sehingga menunjukkan kriteria yang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ekstrinsik karyawan Telkom di Kecamatan Andir, Kota Bandung tinggi relatif tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
  4. Besarnya koefisien korelasi pearson antara variabel kerja WFH dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,733 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  hal ini dapat di simpulkan bahwa variabel kerja WFH memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan dengan kriteria korelasi kuat.
  5. Besarnya koefisien korelasi pearson antara variabel motivasi kerja intrinsik dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,788 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  hal ini dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja intrinsik memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan dengan kriteria korelasi kuat.
  6. Besarnya koefisien korelasi pearson antara variabel motivasi kerja ekstrinsik dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,772 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  hal ini dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja ekstrinsik memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan dengan kriteria korelasi kuat.
  7. Diketahui nilai signifikansi untuk kerja WFH secara parsial terhadap kinerja

karyawan adalah sebesar 0,042. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi  $0,042 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel kerja WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kerja WFH oleh karyawan Telkom di Kecamatan Andir, Kota Bandung maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

8. Diketahui nilai signifikansi untuk motivasi kerja intrinsik secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,011. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja intrinsik karyawan Telkom di Kecamatan Andir, Kota Bandung maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
9. Diketahui nilai signifikansi untuk motivasi kerja ekstrinsik secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,017. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis

variabel motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja intrinsik karyawan Telkom di Kecamatan Andir, Kota Bandung maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

10. Diketahui kontribusi variabel bebas dalam upaya mempengaruhi variabel terikat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,733 hal ini menunjukkan bahwa 73,3% dari variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kerja WFH dan motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik, sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor atau variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini

## **IMPLIKASI**

### **Implikasi Teoritis**

1. Kerja WFH memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Mardianah et al. (2020), yang menyimpulkan bahwa kerja WFH berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu penelitian Nasution et al. (2020) juga menunjukkan bahwa kerja WFH dengan kinerja karyawan secara signifikan memiliki hubungan yang kuat ( $r=0,948$ ) dan berkorelasi positif.

2. Motivasi kerja intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusli dan Rani (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Disamping itu penelitian Triadi et al. (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja Ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Triadi, Hidayah dan Fasochah (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu hasil penelitian Maulana (2015) dan Hidayah et al. (2016) juga menunjukkan bahwa bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu kerja WFH dapat menjadi alternatif kerja yang dapat diaplikasikan ke seluruh karyawan Telkom. Kondisi ini diperkuat oleh adanya pandemi Covid-19 yang mengharuskan seluruh aktivitas

perkantoran dibatasi untuk menekan angka lonjakan kasus. Dengan demikian implementasi kerja WFH di kantor Telkom Kecamatan Andir, Kota Bandung dan terus dilanjutkan. Sementara itu selain motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik dapat dijaga semaksimal mungkin oleh karyawan, karena akan berpengaruh terhadap kinerja.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini ada beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada karyawan yang melakukan kerja WFH (belum mencakup karyawan yang tidak menerapkan kerja WFH), sehingga perbandingan diantara yang melakukan dan tidak belum dapat dilakukan dalam penelitian ini.
2. Indikator (Item) pada masing-masing variabel belum sepenuhnya dimasukan ke dalam variabel (terbatas pada 5 item pada masing-masing variabel)
3. Waktu pengambilan kuesioner dilakukan singkat sehingga jumlah responden hanya dapat menjangkau batas minimal responden.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melalui beberapa tahap yaitu, pengumpulan data, pengolahan

data, analisis data, interpretasi hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut

1. Penerapan kerja WFH menurut persepsi karyawan Telkom di Kecamatan Andir, Kota Bandung menunjukkan respon yang positif. Hal positif yang diperoleh karyawan dari penerapan kerja WFH sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja adalah *saving time*, *quality time*, fleksibilitas, dukungan teknologi dan keseimbangan kehidupan kerja. Indikator yang memberikan nilai tertinggi pada tingginya nilai kerja WFH adalah dukungan teknologi
2. Motivasi kerja intrinsik menurut persepsi karyawan Telkom di Kecamatan Andir, Kota Bandung menunjukkan motivasi yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya jumlah karyawan yang setuju dengan motivasi yang didapat dari dalam diri karyawan (intrinsik) mulai dari pengakuan, peluang untuk maju, peluang untuk tumbuh profesional, tanggung jawab dan perasaan baik tentang perusahaan. Indikator yang memberikan nilai tertinggi pada tingginya nilai motivasi kerja intrinsik adalah pengakuan.
3. Motivasi kerja ekstrinsik menurut persepsi karyawan Telkom di Kecamatan Andir, Kota Bandung menunjukkan motivasi yang tinggi. Hal

ini ditunjukkan dari banyaknya jumlah karyawan yang setuju dengan motivasi yang diperoleh dari lingkungan (ekstrinsik) mulai dari manajemen kerja, sistem pengawasan, hubungan rekan kerja, kepuasan penghasilan dan kehadiran nilai-nilai (value) perusahaan. Indikator yang memberikan nilai tertinggi pada tingginya nilai motivasi kerja ekstrinsik adalah kepuasan penghasilan

4. Kinerja menurut persepsi karyawan Telkom di Kecamatan Andir, Kota Bandung menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya jumlah karyawan yang setuju dengan kinerja yang dihasilkan dari karyawan mulai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu dan produktivitas. Indikator yang memberikan nilai tertinggi pada tingginya kinerja karyawan adalah ketepatan waktu dan produktivitas.
5. Kerja WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi kerja WFH terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan dan hasil uji parsial (uji-t) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

6. Motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan dan hasil uji parsial (uji-t) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan.
7. Motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari besarnya koefisien korelasi motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan dan hasil uji parsial (uji-t) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti ingin mengemukakan beberapa saran bagi akademi dan perusahaan.

### **Saran Teoritis**

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membandingkan antara karyawan yang bekerja menggunakan kerja WFH dengan yang tidak menggunakan dummy, sehingga besarnya pengaruh kerja WFH dapat dijelaskan secara lebih detail.

2. Pada penelitian yang akan datang disarankan dapat mengembangkan indikator (item) pada masing-masing variabel kerja WFH, motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik dengan memerhatikan kondisi pandemi Covid-19 saat ini, sehingga memberikan gambaran yang lebih luas.
3. Pada penelitian yang akan datang disarankan dapat melihat hubungan diantara kerja WFH motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik secara lebih detail, sehingga dapat diketahui tingkatan hubungan diantara ketiganya.

### **Saran Praktis**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terdapat beberapa item yang dapat disarankan kepada kantor Telkom di kecamatan Andir, Kota Bandung untuk ditingkatkan, diantaranya :

1. Kerja WFH perlu dikaji kembali dari sisi waktu jam kerja, meskipun memberikan fleksibilitas, namun perlu dipastikan bahwa jam kerja karyawan tidak pada tingkatan over time. Dengan demikian penentuan lamanya bekerja (misal 8 jam per hari) pada kondisi kerja WFH tetap perlu sebagai alat kontrol.
2. Motivasi kerja ekstrinsik karyawan dapat menjadi ranah perusahaan untuk dapat ditingkatkan, karena akan sangat bergantung pada lingkungan dan dukungan perusahaan itu sendiri, khususnya dalam memberikan peluang

bagi karyawan untuk dapat naik jabatan dan tumbuh profesional. Keduanya akan sangat menentukan seberapa besar kinerja dan integritas karyawan terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aboelmaged, G. M., & Subbaugh, S. M. E. 2012. Factors influencing perceived productivity of Egyptian teleworkers: An empirical study. *Measuring Business Excellence*, Vol. 16 No. 2, pp. 3-22.
- Ahluwalia, A, K & Preet, K. (2017). The influence of organizational commitment on work motivation: a comparative study of state and private university teachers. *IUP Journal of Organizational Behavior* 16 (2): 55
- Anderson, D., Kelliher, C. 2020. Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 35, pp. 677–683.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan Ketigabelas. Rineka Cipta. Jakarta
- Bailey, D., & Kurland, N. 2002. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23 No. 4, pp. 383-400.
- Barrick, M.B. dan Mount, M.K. 2005. Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance*, Vol. 18 No. 4, pp. 35-72
- Cohen, et al. 2007. Metode Penelitian dalam Pendidikan. New York. Routledge. 657 Hal.
- Collins, J. H., and J. J. Moschler. 2009. The Benefits and Limitations of Telecommuting. *Defense AR Journal*, Vol. 16 No. 1, pp. 55–66.
- Dahlan. 2018. Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah. Edisi 1. Bandung: CV.Mujahid Press
- Dayaram, K. & Burgess, J. 2021. Regulatory challenges facing remote working in Australia. In D. Wheatley, I. Hardill, & S. Buglass (Eds), *Handbook of research on remote work and worker well being in the post covid-19 era*. IGI Global.
- Delanoeije, J., and M. Verbruggen. 2020. Between-Person and Within-Person Effects of Telework: A Quasi-Field Experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 29 No. 6, pp. 795–808.
- Dharmayati. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen bisnis*. Vol 6(2).
- Donny. 2020. Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government* 2020: Vol. 26 (1), pp 23 – 40
- Efendi, R., Indartono, S., & Sukidjo, S. 2019. The Relationship of Indonesia's Poverty Rate Based on Economic Growth, Health, and Education. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol. 6 No. 2, pp. 323-330.
- Gajendran, R. S., and D. A. Harrison. 2007. The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 92 No. 6, pp. 1524–1541.
- Grant, C. A., L. M. Wallace, P. C. Spurgeon, C. Tramontano, and M. Charalampous. 2019. Construction and Initial Validation of the e-Work Life Scale to Measure Remote eWorking. *Employee Relations*, Vol. 41 No. 1, pp. 16–33.
- Grant, C. A., L. M. Wallace, P. C. Spurgeon, C. Tramontano, and M. Charalampous. 2019. Construction and Initial Validation of the e-Work Life Scale to Measure Remote eWorking. *Employee Relations*, Vol. 41 No. 1, pp. 16–33.
- Handoko, T. H. 2011. Personnel and Human Resources Management. Yogyakarta: BFEE
- Hill, E. J., Ferris, M., & Martinsona, V. 2003. Does it matter where you work? A € comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63 No. 2, pp. 220-241.
- Irmayani & Rosanti. 2020. Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan Bpkp. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*: Vol 1(1)
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek). Depok: Rajagrafindo Persada
- Lina & Butakhieo. 2021. The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on

- Hong Kong, Policy Design and Practice, 4:1, 59-76,
- M. Manullang. 1981. Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia, Jakarta.
- Mahmud. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2006. Human resource management. Mason. OH: Thomson/SouthWestern.
- Mello, J. A. 2007. Managing Telework Programs Effectively. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 19 No. 4, pp. 247–261.
- Messenger, J. C., and L. Gschwind. 2016. Three Generations of Telework: New ICTs and the (r)Evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31 No. 3, pp. 195–208.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, Vol. 11 No. 2, pp. 33-38.
- Murgianto, S. S. & Suhermin. 2016. The Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, and Performance of Employees at Integrated Service Office of East Java. *International Journal of Advanced Research*, Vol. 3 No. 1, pp. 378-396.
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. 2021. Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, Vol. 234, pp 108-075.
- Petrovska, M. S., Bojadziev, M., & Stefanovska, V. V. 2014. Testing Herzberg's Dualitytheory: Analyzing Job Satisfaction Among Employees State. International May Conference on Strategic Management - IMKSM, 277–286.
- Prahiawan, Simbolon. 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi* Vol. 5(1).
- Purwanto, A., M. Asbari, M. Fahlevi, A. Mufid, E. Agistiawati, Y. Cahyono, and P. Suryani. 2020. Impact of *Work from home* (WFH) on Indonesian Teachers' Performance during the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, Vol. 29 No. 5, pp. 6235–6244.

- Raziq, A & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of work environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23: 717- 725.
- Robertson, M. M., W. S. Maynard, and J. R. McDevitt. 2003. Telecommuting: Managing the Safety of Workers in Home Office Environments. *Professional Safety*, Vol. 48 No. 4, pp. 30–36.
- Smerek, R., & Peterson, M. 2007. Examining Herzberg’S THEORY: Improving Job Satisfaction among Non-Academic Employees at a University. *Research in Higher Education*, 229–250
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Tams, S., Ahuja, M., Thatcher, J., & Grover, V. 2020. Worker stress in the age of mobile technology: The combined effects of perceived interruption overload and worker control. *The Journal of Strategic Information Systems*, Vol.29 No. 1, pp. 101-595.
- Tayfun, A., & Catir, O. (2014). An empirical study into the relationship between work/life balance and organizational commitment. *Industrial Relations and Human Resources Journal*, Vol. 16 No. (1), pp.20-37.
- Triadi. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* No. 47
- Widyaputra. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, 2018: 85-104
- Wijaya, Tanto., Andreani, Fransisca. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Jaya

Abadi Bersama. AGORA Vol. 3,  
No. 2, 2015

Zehir, C., Sehitoglu, Y., & Erdogan, E.  
2012. The effect of leadership and  
supervisory commitment to  
organizational performance.  
*Procedia-Social and Behavioral  
Sciences*, Vol. 58 No. 0, pp. 207-  
216.