



**DAMPAK KEBIJAKAN *WORK FROM HOME*  
TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI  
SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL  
WILAYAH I PROVINSI JAWA TENGAH  
TAHUN 2020**

**Skripsi**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Akademik  
Program Sarjana Ekonomi

**Oleh :**

**THYO ENDRATMOKO  
NIM. 17510030**

**Dosen Pembimbing :**

**Nunuk Supraptini, SE, MM**

**NIDN : 0-6140866-01**

**Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si**

**NIDN : 0-060569-01**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE  
SUDIRMAN GUPPI ( UNDARIS )  
UNGERAN  
2021**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

### DAMPAK KEBIJAKAN *WORK FROM HOME* TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH I PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2020

Disusun Oleh :

THYO ENDRATMOKO : NPM 17.51.0030

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada  
tanggal 16 Maret 2021.

Dosen Pembimbing Utama



NUNUK SUPRAPTINI, SE., MM  
NIDN. 0-6140866-01

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. SRI RAHAYU, SE., M.Si  
NIDN. 0-060569-01

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. SRI RAHAYU, SE., M.Si  
NIDN. 0-060569-01

## PENGESAHAN SKRIPSI

### **DAMPAK KEBIJAKAN *WORK FROM HOME* TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH I PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2020**

Disusun Oleh :

THYO ENDRATMOKO : NPM 17.51.0030

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada  
tanggal ..... 25 Maret 2021 .....

Tim Penguji,  
Ketua,



Dr. EKA HANDRIANI, SE., MM  
NIDN. 0-6070476-01

Anggota



NUNUK SUPRAPTINI, SE., MM  
NIDN. 0-6140866-01

Anggota



Dr. SRI RAHAYU, SE., M.Si  
NIDN. 0-060569-01

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

### ❖ MOTO

- *Ojo Kalah, Kalap lan Klelep Mring Gebyaring Dunya* (Falsafah Jawa).  
Jangan kalah, serakah dan tenggelam oleh apapun yang ada di dunia ini.
- *Urip iku Urup* (Falsafah Jawa).  
Hidup kita harus mempunyai manfaat bagi orang lain atau setidaknya tidak merugikan orang lain.

### ❖ PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa

Skripsi ini saya sembahkan kepada :

- Ibu Indrayati, bapak Sukaryanto dan ibu Dewi Lesmonowati sebagai orang tua dan mertua tercinta yang telah mendukung dan mendoakan setiap waktu
  - Istri tercinta Kartika Dewi Mulatsih
  - Anak-anak dan saudara-saudara yang tersayang
- Sahabat terbaik yang selalu mendukung dan selalu ada dalam suka duka
  - Seluruh rekan kuliah
  - Seluruh rekan kerja Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah
  - Almamater tercinta

## ABSTRAK

Prestasi Kerja PPNPN Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah pada kebijakan *WFH* sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab. Hal ini dapat dijelaskan dari penelitian yang berjudul “Dampak Kebijakan *Work From Home* Terhadap Prestasi Kerja PPNPN Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020”. Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab pada kebijakan *WFH* terhadap prestasi kerja PPNPN Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah, baik secara parsial maupun secara simultan.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* atau penelitian tingkat penjelasan dengan teknik penelitian sensus. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 134 pegawai. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan realibilitas, uji analisis korelasi dan regresi, koefisien determinasi, uji t serta uji F dengan alat bantu perhitungan menggunakan SPSS bersi 24.0.

Hasil analisis korelasi sederhana untuk variabel kedisiplinan terhadap prestasi kerja didapat  $t_{hitung} = 2,668 > t_{tabel} = 1,978$  dan nilai  $sig. = 0,009 < sig. (0,05)$ . Dampak kreatifitas terhadap prestasi kerja didapat  $t_{hitung} = 4,943 > t_{tabel} = 1,978$  dan  $sig. = 0,000 < sig. (0,05)$ . Dampak tanggung jawab terhadap prestasi kerja didapat  $t_{hitung} = 3,753 > t_{tabel} = 1,978$  dan  $sig. = 0,000 < sig. (0,05)$ . Berdasarkan pengujian  $F_{hitung}$  diperoleh nilai F sebesar  $443,10 > F_{tabel} 2,670$  dengan  $sig. 0,000 < sig. (0,05)$ . Ini menunjukkan bahwa modelnya Fit yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan atau memprediksi variabel terikat. Hasil pengujian dalam penelitian ini menjelaskan bahwa  $H_{a1}$ ,  $H_{a2}$ ,  $H_{a3}$  dan  $H_{a4}$  adalah diterima. Kesimpulan dari penelitian adalah kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab pada kebijakan *WFH* berdampak secara signifikan terhadap prestasi kerja PPNPN Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata kunci : kedisiplinan, kreatifitas, tanggung jawab, prestasi kerja.

## ABSTRACT

*Work Performance at WFH policy of PPNNP Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah is greatly influenced by discipline, creativity and responsibility. This can be explained from the research entitled "The effect of WFH Policy on Work Performance of PPNNP Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah". The problems in this research is to knowing the effect of discipline, creativity and responsibility at WFH Policy on Work Performance of PPNNP Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah either partially or simultaneously.*

*In this study the type of research used is explanatory research or level of explanation research with sense research technique. The independent variables in this study are discipline, creativity and responsibility. The population referred to in this study were all PPNNP Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah with totaling 134 employees. The analysis used is the validity and reliability test, correlation and regression analysis test, determination coefficient, t test and F test with calculation tools using SPSS 24.0 version.*

*The results of a simple correlation analysis for discipline variables on work performance obtained  $t_{count} = 2.668 > t_{table} = 1.978$  and  $sig. = 0,009 < sig. (0.05)$ . The effect of creativity on work performance is obtained  $t_{count} = 4.943 > t_{table} = 1.978$  and  $sig. = 0,000 < sig. (0.05)$ . The effect of responsibility on work performance is obtained  $t_{count} = 3.753 > t_{table} 1.978$  and  $sig. = 0.020 < sig. (0.05)$ . Based on the calculated F test obtained  $F_{value}$  of 443,10  $> F_{table} 2,670$  with a  $sig. 0,000 < sig. (0.05)$ . This is show that the model is Fit which means that the independent variable is able to explain or predict the dependent variable. The results from this research are explain that  $Ha_1$ ,  $Ha_2$ ,  $Ha_3$  and  $Ha_4$  are received. The conclusion from this research is Discipline, Creativity and Responsibility at WFH Policy have an significant effect on Work Performance of PPNNP Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah, both of partially and simultaneously.*

*Keywords: discipline, creativity, responsibility, work performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“DAMPAK KEBIJAKAN *WORK FROM HOME* TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH I PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2020”**.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis, baik tenaga, ide-ide, maupun pemikiran. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Drs. H. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan belajar.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus Dosen Pembimbing Pendamping yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi ini.
3. Ibu Eka Handriani, SE., MM selaku Dosen Penguji yang telah menguji dan memberikan arahan yang baik terhadap skripsi ini.
4. Ibu Nunuk Suprptini, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tak henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis.

6. Segenap pimpinan dan staf di Lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah yang telah memberikan ijin belajar dan semangat kepada penulis.
7. Sahabat dan teman se-angkatan 2017 yang telah memberikan dukungan baik pikiran maupun materi serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. *Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.*

Semarang, Maret 2021



Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	13
E. Definisi Operasional .....	15
F. Sistematika Penulisan .....	16
BAB II LANDASAN TEORI .....	17
A. Kajian Pustaka .....	17
1. Prestasi Kerja (Y).....	17
2. Kedisiplinan (X <sub>1</sub> ) .....	24

3. Kreativitas ( $X_2$ ).....	31
4. Tanggung Jawab ( $X_3$ ) .....	38
B. Penelitian Terdahulu .....	43
C. Kerangka Pemikiran.....	47
D. Hipotesis .....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Lokasi Penelitian.....	50
C. Variabel Penelitian.....	51
D. Populasi dan Sampel .....	52
E. Teknik Pengumpulan Data.....	53
F. Analisa Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Lokasi Penelitian.....	72
B. Karakteristik Responden .....	72
C. Deskripsi Tanggapan Responden.....	76
D. Analisa Data.....	79
E. Pembahasan.....	93
BAB V PENUTUP.....	97
A. Kesimpulan .....	97
B. Saran .....	98
Daftar Pustaka .....	102
Lampiran .....	107

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	44
Tabel 3.1 Indikator Penelitian .....	52
Tabel 3.2 Daftar PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah .....	53
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 3.4 Hasil Uji Realibilitas.....	61
Tabel 3.5 Intrepretasi Nilai Koefisien Korelasi .....	62
Tabel 4.1 Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana.....	80
Tabel 4.2 Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda .....	82
Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana $X_1$ terhadap $Y$ .....	83
Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana $X_2$ terhadap $Y$ .....	84
Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana $X_3$ terhadap $Y$ .....	85
Tabel 4.6 Nilai Koefisien Korelasi Sederhana.....	86
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
Tabel 4.8 Hasil Uji $F$ variabel $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ terhadap $Y$ .....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pemikiran.....	47
Gambar 3.1 Grafik Penerimaan/Penolakan $H_0$ .....	68
Gambar 3.2 Grafik Penerimaan/Penolakan $H_0$ .....	70
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia Responden .....	74
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
Gambar 4.4 Jawaban Responden Butir-butir Kuesioner Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	76
Gambar 4.5 Jawaban Responden Butir-butir Kuesioner Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ).....	77
Gambar 4.6 Jawaban Responden Butir-butir Kuesioner Variabel Kreativitas ( $X_2$ ) .....	78
Gambar 4.7 Jawaban Responden Butir-butir Kuesioner Variabel Tanggung Jawab ( $X_3$ ).....	79
Gambar 4.8 Uji $t$ Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ).....	90
Gambar 4.9 Uji $t$ Variabel Kreatifitas ( $X_2$ ) .....	91
Gambar 4.10 Uji $t$ Variabel Tanggung Jawab ( $X_3$ ).....	92
Gambar 4.11 Uji $F$ variabel $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ terhadap Y .....	93

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	107
Lampiran 2 Tabel Hasil Jawaban Responden Dalam Rangka Uji Instrumen Penelitian.....	112
Lampiran 3 Tabel Hasil Jawaban Responden .....	114
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas .....	125
Lampiran 5 Hasil Uji Realibilitas .....	129
Lampiran 6 Tabel $r$ untuk $df = 1 - 50$ .....	130
Lampiran 7 Tabel Titik Persentase Distribusi $t$ ( $df = 121 - 160$ ) .....	131
Lampiran 8 Tabel Titik Persentase Distribusi $F$ untuk Probabilita = 0,05.....	132

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tahun 2020 diawali dengan kehebohan di seluruh penjuru dunia dengan adanya wabah penyakit Covid-19 yang disebabkan oleh Virus Corona. Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus selaku Direktur Jenderal Dewan Kesehatan Dunia (*World Health Organization - WHO*) pada saat konferensi pers pada hari Rabu tanggal 11 Maret 2020 menyampaikan bahwa terdapat 118 ribu kasus Covid-19 di 114 negara. Kondisi ini dinilai *WHO* merupakan kondisi dengan tingkat penyebaran dan keparahan yang mengkhawatirkan, sehingga *WHO* menetapkan Covid-19 merupakan pandemik global. Pandemik Covid-19 bukan hanya merupakan permasalahan pada sektor kesehatan saja. Pandemik Covid-19 merupakan permasalahan multi-sektoral seperti bidang ekonomi, sosial, politik, pendidikan hingga psikologis (*WHO.*, 2020).

Indonesia merupakan salah satu negara yang juga menjadi korban pandemik Covid-19. Presiden Joko Widodo selaku kepala pemerintahan tertinggi Indonesia mengeluarkan beberapa kebijakan baru sebagai langkah-langkah penanganan dan penanggulangan pandemik Covid-19. Pada konferensi pers di Istana Bogor pada hari Minggu tanggal 15 Maret 2020, Presiden Joko Widodo menginstruksikan untuk mulai bekerja dari rumah, belajar dari rumah dan beribadah di rumah (*CNN Indonesia.*, 2020). Lebih lanjut, Presiden Joko Widodo menyatakan telah membuat kebijakan belajar dari rumah bagi pelajar dan mahasiswa. Kebijakan tentang ASN (Aparatur Sipil Negara) bisa bekerja di

rumah menggunakan interaksi *online* dengan tetap mengutamakan pelayanan prima pada masyarakat melalui mekanisme *Work From Home*.

Konsep bekerja dari rumah sesuai dengan definisi dari *Work From Home (WFH)*. Huuhtanen dalam Mungkasa., (2020) mendefinisikan bahwa “*WFH* adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pekerja, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja”. Konsep *WFH* yang diambil Pemerintah Indonesia lebih memfokuskan pada lokasi penyelesaian pekerjaan yaitu dari rumah/tempat tinggal dengan tujuan untuk membatasi interaksi sesama pekerja sehingga dapat memutus rantai penyebaran virus Corona namun pekerja tetap produktif.

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kementerian PUPR) menindaklanjuti arahan presiden dengan mengeluarkan Surat Edaran Menteri PUPR Nomor 04/SE/M/2020 tanggal 16 Maret 2020. Surat Edaran ini merupakan pedoman pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dari rumah/tempat tinggalnya (*WFH*) bagi seluruh pegawai di lingkungan Kementerian PUPR sebagai upaya pencegahan penyebaran Covid-19. Pelaksanaan *WFH* merupakan upaya untuk mencegah, meminimalisir dan menangani penyebaran Covid-19 di lingkungan Kementerian PUPR sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian PUPR dipastikan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Keberhasilan organisasi (Kementerian PUPR) melaksanakan tugas dan fungsinya sangat bergantung pada bagaimana pegawai PUPR secara individual menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai PUPR merupakan energi dari lingkungan yang perlu dimanfaatkan untuk menghasilkan produk organisasi

sebagai keluaran. Wahyudi., (2014) berpendapat bahwa “setiap organisasi memanfaatkan berbagai macam energi dari lingkungan berupa sumber daya manusia, teknologi, informasi, kebutuhan pelanggan dan modal. Kesemua energi tersebut diperlukan untuk menggiatkan dan menghidupkan organisasi”.

Terdapat 2 (dua) esensi utama dalam instruksi pelaksanaan *WFH*. Esensi yang pertama berupa tuntutan organisasi kepada anggota-anggotanya untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya sebagai bagian dari tugas-tugas kedinasan meskipun berada di lingkungan kerja yang berbeda dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Esensi yang kedua berupa instruksi-instruksi organisasi kepada anggota-anggotanya untuk tetap melaksanakan perilaku kerja yang positif selama menyelesaikan pekerjaan dari rumah/tempat tinggalnya agar supaya anggota organisasi dapat memenuhi tuntutan organisasi sebagaimana tersirat dalam esensi yang pertama.

Instruksi pelaksanaan *WFH* mengandung beberapa unsur sebagai penjelasan atas esensi dari pelaksanaan *WFH*. Tuntutan organisasi (Kementerian PUPR) sebagaimana tercantum dalam SE Menteri PUPR Nomor 04/SE/M/2020 mengandung unsur prestasi kerja pegawai sebagai bentuk keberhasilan anggota organisasi menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan organisasi kepadanya. Organisasi (Kementerian PUPR) melalui SE Menteri PUPR Nomor 04/SE/M/2020 secara tersirat menginstruksikan anggota-anggotanya dalam upaya penyelesaian pekerjaan dari rumah/tempat tinggalnya untuk tetap memperhatikan berbagai unsur, sehingga pekerjaan secara individual maupun organisasional dapat terselesaikan.



Penyelesaian pekerjaan pada masa pandemi harus memperhatikan beberapa unsur sebagaimana instruksi organisasi. Unsur-unsur yang harus diperhatikan diantaranya unsur kesehatan, komunikasi, kedisiplinan, kreativitas, tanggung jawab dan pengawasan. Unsur kesehatan secara tersirat dapat terlihat dari instruksi untuk melaksanakan protokol kesehatan dalam rangka meminimalisir dan menanggulangi dampak penyebaran Covid-19. Instruksi yang mengindikasikan adanya unsur komunikasi adalah adanya instruksi untuk tetap mengaktifkan alat komunikasi yang ada sehingga komunikasi antar anggota organisasi tetap terjaga. Unsur kedisiplinan sebagaimana tersirat dalam Surat Edaran dapat dilihat dari adanya instruksi untuk tetap berperilaku disiplin dalam segala hal selama melaksanakan kebijakan *WFH*. Organisasi menginstruksikan penyelesaian pekerjaan dengan memperhatikan unsur kreativitas mengingat adanya keterbatasan fasilitas pendukung penyelesaian pekerjaan, sehingga organisasi menghendaki anggota-anggotanya untuk berfikir dan bekerja secara kreatif dan inovatif. Pelaksanaan *WFH* demikian juga harus memperhatikan unsur tanggung jawab yaitu dengan adanya instruksi kepada segenap pegawai untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sepenuh hati. Unsur pengawasan sebagai unsur terakhir yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan *WFH*. Unsur pengawasan dapat terlihat dari adanya instruksi untuk melakukan pengawasan pelaksanaan *WFH* bawahan-bawahannya yang terdiri berbagai unsur sebagaimana tersebut diatas.

Perubahan lokasi penyelesaian pekerjaan bukan menjadi halangan bagi para pegawai untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan pelaksanaan *WFH* dimaksudkan agar semua pegawai dapat mencapai keberhasilan dalam

menyelesaikan pekerjaan dari rumah/tempat tinggalnya masing-masing. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan manifestasi dari prestasi kerja. Dharma., (2018) menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Sementara Filipo., (2001) dalam jurnal Rahman., (2018) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”. Rismawardani, dkk., (2019) dalam jurnalnya mengutip pernyataan Sunyoto., (2015) yang mengemukakan bahwa “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan”.

Prestasi kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah mengalami penurunan selama melaksanakan *WFH* di masa pandemik. Penurunan prestasi kerja terlihat dari banyaknya perbaikan atas hasil penyelesaian pekerjaan dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Banyaknya perbaikan atas hasil pekerjaan mengindikasikan penurunan prestasi kerja ditinjau dari pengukuran kualitas. Penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan waktu tidak sebagaimana mestinya mengindikasikan penurunan prestasi kerja ditinjau dari pengukuran ketepatan waktu. Penurunan prestasi kerja dimungkinkan akibat kurangnya kedisiplinan dan kreativitas pegawai sehingga mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu. Penurunan prestasi kerja juga dimungkinkan akibat kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak tepat mutu/kualitas.

Penurunan prestasi kerja pegawai sangat berdampak pada sistem penyelesaian pekerjaan secara organisasional. Pelaksanaan *WFH* mempunyai peran dalam penurunan prestasi kerja karena pelaksanaan *WFH* membatasi komunikasi antar pegawai secara langsung sehingga koordinasi penyelesaian pekerjaan mengalami kendala. Kondisi tersebut telah terbaca oleh masing-masing penerima hasil penyelesaian pekerjaan dari seorang pegawai, baik itu rekan sejawat maupun atasan langsung dari pegawai. Antisipasi atas kondisi penurunan kerja pegawai dilakukan dengan mengambil alih pekerjaan apabila terdapat banyaknya perbaikan atas penyelesaian pekerjaan tersebut ataupun ketika terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Rekan sejawat atau atasan langsung perlu mengambil alih pekerjaan dengan tujuan agar sistem penyelesaian pekerjaan secara organisasional tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Penurunan prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah sebagai dampak dari pelaksanaan kebijakan *WFH* perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diperlukan adanya pembatasan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini akan menggunakan beberapa variabel untuk mengukur prestasi kerja, diantaranya kedisiplinan, kreativitas dan tanggung jawab. Hal ini selaras dengan instruksi organisasi kepada anggotanya sebagaimana tersirat dalam SE Menteri PUPR Nomor 04/SE/M/2020.

Instruksi penyelesaian pekerjaan selama pelaksanaan *WFH* sudah semestinya tidak meninggalkan unsur kedisiplinan sebagaimana variabel yang akan digunakan untuk menganalisis prestasi kerja selain variabel kreativitas dan tanggung jawab. Penyelesaian pekerjaan yang tidak dilakukan di lingkungan

kantor bukan berarti pegawai dapat mengabaikan unsur kedisiplinan. Heidjrachman dan Husnan dalam Prihantoro., (2015) mengungkapkan bahwa “Kedisiplinan adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Sedarmayanti., (2011) menyatakan bahwa “kedisiplinan adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan, baik oleh pemerintah/etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Sedikit berbeda dengan pendapat Siagian dalam jurnal Rismawardani, dkk., (2019), dimana Siagian berpendapat bahwa “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”.

Gangguan dari anggota keluarga maupun fasilitas kerja yang tidak sesuai dengan kondisi lingkungan kantor, menjadikan pegawai tidak dapat memanfaatkan waktu sesuai peruntukannya secara maksimal. Waktu yang seharusnya dimanfaatkan untuk penyelesaian pekerjaan secara maksimal justru dipergunakan untuk mengatasi gangguan dari anggota keluarga atau memenuhi fasilitas kerja yang belum lengkap. Peraturan yang selama ini diperuntukkan ketika berada di lingkungan kantor juga tidak serta merta dapat diterapkan di lingkungan rumah/tempat tinggal. Peraturan di lingkungan kantor tercipta agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kondisi ini mencerminkan bahwa prestasi kerja pegawai terdampak oleh faktor kedisiplinan pegawai. Hal ini senada dengan hasil penelitian Rismawardani, dkk., (2019) ; Aprianggi, dkk.,

(2018) ; Wulandari, dkk., (2019) yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kedisiplinan sebagai salah satu faktor pendukung prestasi kerja pegawai telah dipahami oleh Kementerian PUPR. Kementerian PUPR dalam menghadapi pandemi menyediakan fasilitas berupa absensi *online* untuk memantau kedisiplinan pegawai-pegawainya yang melakukan *WFH* maupun *WFO* (*Work From Office*) dalam hal jam datang, jam pulang dan lokasi pegawai melakukan absensi. Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah sebagai organisasi kecil dibawah naungan Kementerian PUPR justru memberikan tambahan tata tertib bagi pegawai-pegawainya yang melaksanakan *WFH*. Pegawai diinstruksikan untuk melaporkan lokasi terkininya sebanyak 3 kali dalam satu hari untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai dalam hal menaati perintah tidak meninggalkan rumah selama melaksanakan kebijakan *WFH*.

Organisasi menginstruksikan penyelesaian pekerjaan dalam masa *WFH* harus tetap mengedepankan unsur kreativitas sebagai bagian dari variabel yang mempunyai dampak terhadap prestasi kerja. Pekerjaan akan cepat terselesaikan ketika pegawai mempunyai daya kreatifitas yang tinggi. Hasanuddin., (2017) mendefinisikan “kreativitas sebagai kemampuan berpikir dan bersikap tentang sesuatu dengan cara yang baru dan tidak biasa guna menghasilkan penyelesaian yang unik terhadap berbagai persoalan”. Dama., (2018) dalam jurnalnya mengutip pernyataan Munandar., (2012) yang menyatakan bahwa “kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti

penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis)”. Sementara Semiawan., (2009) dalam jurnal Astuti, dkk., (2019) mengemukakan bahwa “kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah”.

Penyelesaian pekerjaan yang berpindah dari lingkungan kantor ke lingkungan rumah/tempat tinggal menimbulkan beberapa kendala akibat perubahan lingkungan kerja. Pegawai memerlukan kreativitas untuk mengatasi atau menemukan solusi atas kendala yang dihadapi dalam upaya penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu. Pegawai memerlukan kelancaran berpikir untuk menemukan berbagai solusi alternatif secara cepat, keluwesan berpikir agar dapat memandang kendala tersebut dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dan kemampuan elaborasi agar dapat mengembangkan dan memperinci atas gagasan dalam menciptakan solusi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kreativitas dapat berdampak terhadap prestasi kerja pegawai yang mengalami penurunan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprianggi, dkk., (2018) ; Budiono., (2018) ; Astuti, dkk., (2019) ; Sabrina., (2017) yang menyimpulkan bahwa kreativitas berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan selama diberlakukannya kebijakan *WFH*. Pegawai dituntut untuk dapat dengan mudah menyesuaikan perubahan situasi dan kondisi dalam menyelesaikan pekerjaan kantor akibat dari instruksi untuk melaksanakan kebijakan *WFH*. Pegawai-pegawai di Lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah diberi keleluasaan untuk berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara terarah dan terkoordinasi. Pegawai tidak hanya fokus dalam

penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya saja namun dapat berkreasi dengan membantu pegawai lain dengan tujuan prestasi kerja secara organisasional dapat tercapai. Pegawai yang melaksanakan kebijakan *WFO* dapat membantu pencetakan dan pengajuan tanda tangan atas pekerjaan-pekerjaan pegawai yang melaksanakan kebijakan *WFH*.

Variabel berikutnya untuk mendukung prestasi kerja adalah tanggung jawab. Organisasi menginstruksikan anggotanya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab walaupun melalui mekanisme *WFH*. Unsur tanggung jawab menjadi perhatian organisasi dengan tujuan hasil penyelesaian pekerjaan tetap berkualitas. Tanggung jawab menurut Yusuf., (2018) adalah “kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya”. Sementara Rahman., (2018) dalam jurnalnya mengutip pernyataan Mulyadi yang mendefinisikan “tanggung jawab sebagai sebuah kewajiban individu untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan”.

Penurunan prestasi kerja pegawai ditinjau dari kualitas hasil kerja yang tidak tepat mutu/kualitas, dimungkinkan kurangnya rasa tanggung jawab para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bekerja di lingkungan rumah/tempat tinggal sangat rentan dengan adanya gangguan yang akan berdampak pada bagaimana keberanian pegawai mengambil resiko terhadap keputusan yang akan diambil dan bagaimana ketekunan, dedikasi dan pelayanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi ini memperlihatkan bahwa tanggung jawab dapat berdampak terhadap prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fariani., (2018) ; Yusuf., (2018) ; Rahman., (2018)

yang menyimpulkan bahwa tanggung jawab berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tanggung jawab dalam ruang lingkup pelaksanaan kebijakan *WFH* perlu menjadi perhatian khusus. Pelaksanaan kebijakan *WFH* mengkondisikan instansi tidak dapat mengawasi pegawai-pegawainya secara intensif. Pegawai pelaksana kebijakan *WFH* akan mempunyai keleluasaan dalam menggunakan waktu dalam jam kerja untuk beraktivitas sesuka hati. Pegawai di Lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah secara lisan dan berulang-ulang selalu diingatkan untuk membangun mentalitas keseimbangan antara hak dan kewajiban. Instansi secara penuh telah melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak para pegawainya tanpa melihat yang bersangkutan melaksanakan kebijakan *WFH* atau tidak. Pegawai pelaksana kebijakan *WFH* sudah seharusnya melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara berimbang meskipun dalam konteks *WFH* dan tidak terawasi secara penuh oleh instansi.

Uraian diatas mengindikasikan PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah tidak mengedepankan unsur kedisiplinan, kreativitas dan tanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan *WFH* sesuai instruksi organisasi. Kondisi ini mempunyai dampak terhadap prestasi kerja yang mengalami penurunan selama masa *WFH*. Berdasarkan permasalahan dan kondisi instansi yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba untuk meneliti **“Dampak Kebijakan *Work From Home* terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah”**



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah ?
2. Apakah kreativitas pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah?
3. Apakah tanggung jawab pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah ?
4. Apakah kedisiplinan, kreativitas dan tanggungjawab pada kebijakan *WFH* berdampak secara simultan terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dampak kedisiplinan pada kebijakan *WFH* terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah.

2. Mengetahui dampak kreativitas pada kebijakan *WFH* terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah.
3. Mengetahui dampak tanggung jawab pada kebijakan *WFH* terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah.
4. Mengetahui dampak kedisiplinan, kreativitas dan tanggungjawab pada kebijakan *WFH* secara simultan terhadap prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca, yaitu untuk mengetahui secara teoritis mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pelaksanaan kebijakan *WFH* yang harus dilaksanakan dengan tetap memperhatikan unsur kedisiplinan, kreativitas dan tanggung jawab sehingga akan berdampak terhadap prestasi kerja.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti di masa-masa yang akan datang.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas pengetahuan penulis tentang faktor-faktor yang berhubungan atau berdampak terhadap prestasi kerja pada suatu instansi pemerintah. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berpikir penulis dalam hal penyelesaian masalah dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat bermanfaat bagi penulis di masa depan.

### b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan instansi untuk mengeluarkan berbagai kebijakan dalam rangka menjaga atau meningkatkan prestasi kerja pada saat terjadi perubahan lingkungan secara signifikan sehingga tidak terjadi penurunan prestasi kerja terhadap pegawainya.

### c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pembaca mengenai apa kedisiplinan, tanggung jawab dan kreativitas serta bagaimana dampaknya terhadap prestasi kerja pegawai.

## **E. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Dimensi dapat berupa : perilaku, aspek atau sifat/karakteristik (Noor., 2011). Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah:

### **1. Prestasi Kerja (Y)**

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang yang dapat diukur/diamati melalui pengukuran kuantitas, pengukuran kualitas dan pengukuran ketepatan waktu (Dharma., 2018).

### **2. Kedisiplinan ( $X_1$ )**

Kedisiplinan adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah yang dapat diukur/diamati dengan adanya penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan datang dan pulang tepat waktu (Heidjrachman dan Husnan dalam Prihantoro., 2015).

### **3. Kreativitas ( $X_2$ )**

Kreativitas sebagai kemampuan berpikir dan bersikap tentang sesuatu dengan cara yang baru dan tidak biasa guna menghasilkan penyelesaian yang unik terhadap berbagai persoalan yang dapat

diukur/diamati melalui kelancaran berpikir, keluwesan berpikir dan kemampuan elaborasi (Hasanuddin., 2017).

4. Tanggung Jawab ( $X_3$ )

Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya yang dapat diukur/diamati melalui sikap, kesanggupan, keberanian, pola kerja dan pola pelayanan pegawai tersebut (Yusuf., 2018).

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan Gambaran yang jelas mengenai proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

Bab I : Bab ini menjadi pengantar yang menjelaskan latar belakang, obyek dan tujuan penelitian. Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan

Bab II : Bab ini berisi kajian pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis

Bab III : Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Prestasi Kerja (Y)**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi Kerja secara etimologi terbentuk atas 2 (dua) kata yaitu “prestasi” dan “kerja”. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan kata “prestasi” sebagai hasil yang telah dicapai. Sementara “kerja” menurut KBBI adalah kegiatan melakukan sesuatu atau yang dilakukan / diperbuat. Prestasi kerja secara etimologi dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai dari kegiatan yang dilakukan / diperbuat seseorang dalam melakukan sesuatu.

Prestasi kerja menurut Dharma., (2018) adalah “sesuatu yang dikerjakan atau produk / jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Sementara Filipo., (2001) dalam jurnal Rahman., (2018) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”. Rismawardani, dkk., (2019) dalam jurnalnya mengutip pernyataan Sunyoto., (2015) yang mengemukakan bahwa “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja

yang dicapai seseorang dari kegiatannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan”. As’ad., (2003) dalam jurnal Triandi, dkk., (2018) menyatakan bahwa: “prestasi kerja merupakan hasil atau capaian kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab kerjanya secara efisien dan efektif.”

Berdasarkan pengertian Prestasi Kerja secara etimologi maupun pengertian menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja adalah suatu capaian berupa hasil kerja dalam bentuk barang / jasa yang dihasilkan seseorang dari kegiatannya melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebarkannya.

#### b. Tujuan Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi. Prestasi kerja pegawai yang baik adalah suatu hal yang diinginkan setiap organisasi, karena dengan prestasi kerja yang sangat baik, organisasi akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja diperlukan untuk menentukan baik dan buruknya prestasi kerja seorang pegawai.

Pengukuran hasil kerja secara individu dapat dijadikan dasar untuk melakukan penilaian atas prestasi kerja secara individu. Allen dalam Wibowo., (2017) mengutarakan bahwa penilaian prestasi kerja dapat menunjukkan manfaat diantaranya :

- 1) Penilaian prestasi kerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki prestasi kerja pegawai sepanjang tahun. Kecerobohan dalam menilai prestasi kerja dapat mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja sehingga justru akan menurunkan prestasi kerja pegawai.
- 2) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Penilaian yang efektif akan memberikan informasi yang tepat kepada manajemen mengenai apa dan bagaimana pegawai memperlakukan pekerjaannya sehingga manajemen akan dapat membuat keputusan yang tepat mengenai penempatan pegawai.
- 3) Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif. Penilaian prestasi kerja dapat dimanfaatkan manajemen untuk mencari pegawai yang mempunyai keunggulan kompetitif sehingga akan mempengaruhi keputusan manajemen dalam pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Obyek Penilaian Prestasi Kerja

Objek adalah benda atau hal yang dijadikan sasaran. Objek penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai hal yang dijadikan sebagai sasaran penilaian atas prestasi kerja seseorang. Objek penilaian prestasi kerja menurut Rismawati., (2018) diantaranya :



1) Hasil kerja individu

Jika mengutamakan hasil akhir, maka pihak manajemen melakukan evaluasi prestasi kerja dengan obyek hasil kerja individu. Biasanya berlaku pada bagian produksi dengan indikator evaluasi output yang dihasilkan, sisa dan biaya per unit yang dikeluarkan.

2) Perilaku

Untuk tugas yang bersifat intrinsik atau tugas yang tidak dapat terukur secara kuantitatif, misalnya sekretaris atau manajer, maka evaluasi prestasi kerja ditekankan pada evaluasi terhadap perilaku, seperti ketepatan waktu memberikan laporan.

3) Sifat

Merupakan obyek evaluasi yang dianggap paling lemah dari kriteria evaluasi prestasi kerja, karena sulit diukur atau tidak dapat dihubungkan dengan hasil tugas yang positif, seperti sikap yang baik, rasa percaya diri, dapat diandalkan, mampu bekerja sama dan dapat hadir maupun pulang tepat waktu.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Wibowo., (2017) mengutip pendapat Amstrong dan Baron yang berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah *Personal Factors* atau faktor individu itu sendiri. *Personal Factors* yang dimaksud antara lain sebagai berikut :

- 1) Tingkat keterampilan seorang individu seperti kemampuan berkreasi atau kemampuan seseorang untuk berpikir dan berperilaku secara kreatif dan inovatif. Tingkat keterampilan ini merupakan bentuk dari adanya kreativitas seorang individu. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprianggi, dkk., (2018) ; Budiono., (2018) ; Astuti, dkk., (2019) ; Sabrina., (2017) yang menyimpulkan bahwa kreativitas berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- 2) Kompetensi yang dimiliki seorang individu seperti kemampuan akademik maupun non akademik yang dapat diperolehnya melalui pendidikan formal maupun non formal. Menurut Pangestuti., (2019) ; Mersilina, dkk., (2019) ; Rantung, dkk., (2020) yang melakukan penelitian sejenis, menyimpulkan bahwa kompetensi berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- 3) Motivasi seorang individu berupa rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga melihat pekerjaan tersebut adalah suatu kewajiban yang harus diselesaikan sebagai bagian dari keseimbangan atas hak yang telah diterimanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fariani., (2018) ; Yusuf., (2018) ; Rahman., (2018) yang menyimpulkan bahwa tanggung jawab berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4) Komitmen seorang individu berbentuk rasa kedisiplinan yang tertanam bagi setiap perseorangan yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan peraturan. Penelitian mengenai kedisiplinan telah dilakukan oleh Rismawardani, dkk., (2019) ; Aprianggi, dkk., (2018) ; Wulandari, dkk., (2019) yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Menurut Stuart-Kotze dalam Wibowo., (2017) faktor yang mendorong prestasi kerja adalah perilaku. Perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak dan bukan tentang apa atau siapa anda. Prestasi kerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat.

e. Indikator Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja menurut Dharma., (2018) terdiri dari 3 (tiga) macam pengukuran diantaranya :

1) Pengukuran Kuantitas

Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan jumlah penyelesaian pekerjaan dari suatu proses atau pelaksanaan kegiatan. Prestasi kerja pegawai dapat dinilai melalui banyak sedikitnya jumlah pekerjaan yang dapat terselesaikan.

## 2) Pengukuran Kualitas

Pengukuran kualitas mencerminkan pengukuran baik buruknya pekerjaan terselesaikan sebagai hasil dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Prestasi kerja pegawai dapat dinilai melalui jumlahnya perbaikan atas pekerjaan sudah terselesaikan.

## 3) Pengukuran Ketepatan Waktu

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis pengukuran yang menghitung jarak waktu antara penerimaan pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat dinilai dari waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara pengukuran prestasi kerja secara individu menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo., (2017) terdiri dari :

- 1) Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output aktual dengan output target.
- 2) Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi di luar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan atau ditoleransi.
- 3) Produktivitas, merupakan perbandingan antara keluaran dengan masukan.
- 4) Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.

- 5) Pengawasan biaya, sebagai biaya per unit produksi, variasi upah buruh langsung / tidak langsung.

## **2. Kedisiplinan (X<sub>1</sub>)**

### **a. Pengertian**

Kedisiplinan secara etimologi terbentuk dari kata dasar “disiplin”. “Disiplin” menurut KBBI diartikan ketaatan atau kepatuhan kepada suatu peraturan. Kedisiplinan secara etimologi diartikan sebagai suatu bentuk sikap ketaatan atau kepatuhan kepada suatu peraturan atau tata tertib yang sudah menjadi kesepakatan.

Heidjrachman dan Husnan dalam Prihantoro., (2015) mengungkapkan bahwa “Kedisiplinan adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Sedarmayanti., (2011) menyatakan bahwa “kedisiplinan adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan, baik oleh pemerintah/etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Sedikit berbeda dengan pendapat Siagian dalam jurnal Rismawardani, dkk., (2019), dimana Siagian berpendapat bahwa “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para

anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Yusuf., (2018) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa ”Kedisiplinan adalah sikap perilaku seseorang yang berkaitan dengan kepatuhan seseorang terhadap aturan-aturan yang berlaku”.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perilakunya dalam mentaati atau patuh terhadap berbagai peraturan dan ketentuan yang ditetapkan, baik oleh pemerintah/etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

#### b. Jenis-jenis Kedisiplinan

Menurut Siagian dalam Prihantoro., (2015), terdapat 2 (dua) jenis kedisiplinan, yaitu :

##### 1) Kedisiplinan yang bersifat Preventif

Kedisiplinan yang bersifat Preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kedisiplinan yang bersifat Preventif merupakan langkah-langkah manajemen yang berupaya untuk mencegah pegawai untuk berperilaku negatif atau tidak mentaati segala ketentuan/peraturan yang berlaku.

## 2) Kedisiplinan yang bersifat Korektif

Kedisiplinan yang bersifat Korektif adalah tindakan yang diberikan kepada pegawai jika pegawai telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

### c. Manfaat Kedisiplinan

Kedisiplinan yang bersifat preventif bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku tidak sesuai dengan ketentuan/peraturan yang berlaku. Perilaku pegawai yang sesuai dengan ketentuan/peraturan akan mencegah terjadinya penyelewengan-penyelewengan kerja secara individu. Penyelewengan individual yang tidak teratasi pada akhirnya dapat merugikan organisasi.

Kedisiplinan yang bersifat korektif bertujuan untuk memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai yang melanggar. Pemberian hukuman merupakan bentuk ketegasan manajemen dalam menyikapi pelanggaran yang dilakukan pegawai dengan harapan pegawai tidak mengulangi perbuatannya kembali. Pemberian sanksi diharapkan mempunyai nilai pelajaran dan dapat memberikan contoh kepada pegawai lain sehingga akan mencegah pegawai lain akan melakukan pelanggaran yang serupa dan akan mentaati setiap peraturan atau ketentuan yang ada.

Manfaat yang dapat dipetik jika setiap pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi memiliki rasa kedisiplinan yang tinggi :

- 1) Kedisiplinan setiap pegawai adalah kedisiplinan yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi, pegawai akan mendapatkan penghargaan (*reward*) baik dalam bentuk prestasi atau bentuk yang lain.
- 2) Kedisiplinan merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain kepada dirinya. Hal ini akan memperkuat kepercayaan diri.
- 3) Kedisiplinan merupakan penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya karyawan tersebut mampu mengaktualisasikan atau membuktikan kemampuan dirinya. Hal ini berarti karyawan tersebut memberikan penghargaan pada potensi dan kemampuan yang melekat pada dirinya.

Bentuk kedisiplinan yang baik akan tercermin pada suasana antara lain :

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap organisasi.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.



- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

d. Bentuk-bentuk Kedisiplinan

1) Kedisiplinan Individu

Kedisiplinan individu merupakan kedisiplinan yang berkembang dan dikendalikan secara pribadi. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui, menerima dan siap mematuhi/mentaati nilai-nilai yang ada di luar dirinya.

2) Kedisiplinan Kelompok

Kegiatan organisasional bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Kedisiplinan secara kelompok diperlukan dalam ruang lingkup organisasional. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan secara organisasional.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Arisandy dalam Amiruddin., (2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain :

- 1) Tujuan dan kemampuan yakni pekerjaan yang dibebankan pada seorang pegawai harus mempunyai tujuan yang jelas dan beban pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan pegawai;
- 2) Teladan pimpinan, dikarenakan pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya;
- 3) Balas jasa yakni usaha organisasi untuk memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan hak-hak pegawai, baik yang berupa finansial maupun non-finansial;
- 4) Keadilan yakni penyamarataan perlakuan yang diberikan atau dilakukan oleh atasan kepada setiap bawahan dalam satu unit organisasi maupun unit organisasi lain yang memiliki kesamaan;
- 5) Pengawasan melekat yakni memberikan pengawasan langsung kepada para bawahan sehingga para pegawai akan merasa mendapat perhatian, pengarahan dan pengawasan;
- 6) Sanksi hukuman yaitu pemberian sanksi terhadap para karyawan yang terbukti telah melanggar peraturan yang berlaku;
- 7) Ketegasan yaitu ketegasan sikap yang dimiliki oleh atasan untuk menghukum para karyawan yang melakukan kesalahan;
- 8) Hubungan kemanusiaan yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

f. Indikator

Indikator kedisiplinan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Prihantoro., (2015) adalah sebagai berikut :

1) Adanya penggunaan waktu secara efektif.

Keefektifan penggunaan waktu terlihat dari bagaimana pegawai memanfaatkan waktu pada saat jam kerja. Waktu yang tersedia pada saat jam kerja seharusnya dimanfaatkan sesuai dengan peruntukannya yakni untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dan bukan dimanfaatkan untuk hal-hal lain diluar konteks penyelesaian pekerjaan.

2) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Peraturan di lingkungan kantor diperlukan untuk menjaga lingkungan kantor dalam kondisi aman dan nyaman bagi para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketaatan pegawai terhadap peraturan dapat terlihat dari bagaimana pegawai melaksanakan berbagai peraturan di lingkungan kantor seperti larangan merokok, larangan membuat keributan, perintah untuk memakai seragam dan lain sebagainya.

3) Datang dan pulang tepat waktu.

Kedatangan dan kepulangan pegawai sesuai waktu yang telah ditentukan, mengindikasikan pegawai mempunyai perencanaan dalam kehidupan kesehariannya. Keterlambatan baik dalam kedatangan maupun kepulangan akan berdampak pada terganggunya jadwal yang telah disusun.

### 3. Kreativitas (X<sub>2</sub>)

#### a. Pengertian

Kreativitas secara etimologi terbentuk dari kata dasar “kreatif”. KBBI mengartikan kata “kreatif” sebagai daya cipta atau kemampuan untuk menciptakan. Kreativitas secara etimologi dapat diartikan sebagai kemampuan daya cipta yang dimiliki seorang individu sehingga individu tersebut mempunyai kemampuan untuk menciptakan sesuatu.

Hasanuddin., (2017) mendefinisikan “kreativitas sebagai kemampuan berpikir dan bersikap tentang sesuatu dengan cara yang baru dan tidak biasa guna menghasilkan penyelesaian yang unik terhadap berbagai persoalan”. Dama., (2018) dalam jurnalnya mengutip pernyataan Munandar., (2012) yang menyatakan bahwa “kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis)”. Sementara Semiawan., (2009) dalam jurnal Astuti, dkk., (2019) mengemukakan bahwa “kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah”. Sabrina., (2017) mengutip pernyataan Munandar., (2009) yang menyatakan bahwa “kreativitas adalah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya”.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan pengertian dari kreativitas. Kreativitas adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam menciptakan dan memberikan gagasan baru terhadap berbagai persoalan yang ada sebagai hasil dari interaksi antara individu tersebut dengan lingkungannya.

b. Dimensi Kreativitas

Rhodes., (1961) dalam Fatmawiyati., (2018) mengemukakan ada empat dimensi kreatifitas yang disebut “*The Four P’s of Creativity*” (4P) yaitu *person* (orang), *process* (proses), *product* (produk) dan *press* (tekanan). Berikut penjelasan mengenai 4P tersebut :

1) *Person* (Orang).

Dimensi *Person* mengacu kepada informasi tentang kepribadian, kecerdasan, temperamen, fisik, sifat, kebiasaan, sikap, konsep diri, sistem nilai, mekanisme pertahanan, dan perilaku yang ada pada diri individu. Tindakan kreatif merupakan hal yang muncul dari keseluruhan keunikan kepribadian dalam interaksi dengan lingkungannya. Definisi yang lebih baru dalam kreativitas diberikan dalam “*three-facet model of creativity*” yaitu kreativitas merupakan titik pertemuan yang khas antara tiga atribut psikologis : kemampuan intelegensi, gaya kognitif dan kepribadian.

2) *Process* (Proses)

Dimensi proses pada dasarnya menyerupai langkah-langkah yang ada dalam metode ilmiah, yaitu proses merasakan kesulitan, permasalahan, kesenjangan, memberikan dugaan/hipotesa, memformulasikan hipotesa, merevisi dan memeriksa kembali hingga mengkomunikasikan hasil. *Process* meliputi motivasi, persepsi, pembelajaran, proses berpikir dan komunikasi.

3) *Press* (Tekanan)

Dimensi Tekanan merujuk pada aspek dorongan internal, yaitu kemampuan kreatif dirumuskan sebagai inisiatif yang dihasilkan individu dengan kemampuannya untuk mendobrak pemikiran yang biasa akibat dari adanya tekanan yang dihasilkan oleh permasalahan-permasalahan di lingkungan sekitar.

4) *Product* (Produk)

Dimensi Produk menyatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang baru. Produk kreatif harus bersifat mampu di observasi, baru dan merupakan kualitas unik individu dalam interaksi dengan lingkungannya.

c. Peranan Kepribadian dalam Kreativitas.

1) Teori Psikoanalisa

Pada umumnya teori-teori Psikoanalisa melihat kreativitas sebagai hasil mengatasi suatu masalah, yang biasanya dimulai di masa anak. Pribadi kreatif dipandang sebagai seseorang dengan pengalaman/masa lalu pribadi yang menetap di alam pikiran sejak lima tahun pertama kehidupan. Pengalaman tidak terpenuhinya kebutuhan pada lima tahun pertama kehidupan menimbulkan gagasan-gagasan yang disadari dan tidak disadari akan bercampur menjadi pemecahan yang inovatif.

2) Teori Humanistik

Teori humanistik melihat kreativitas sebagai hasil dari kesehatan psikologis tingkat tinggi. Kreativitas mengalami perkembangan selama hidup dan tidak terbatas hanya pada lima tahun pertama kehidupan. Teori ini lebih menekankan pada hubungan antara kebutuhan individu yang belum tentu terpenuhi oleh lingkungan dan membutuhkan kreativitas dalam pemenuhannya.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas

Setiap orang memiliki tingkat dan bentuk bakat kreatif yang berbeda, hal ini tergantung dari bagaimana setiap orang membentuk dan mengembangkan bakat kreatif yang dimiliki. Menurut Rogers dalam Fatmawiyati., (2018) menjelaskan dua hal terkait yang dapat mempengaruhi perkembangan kreativitas, sebagai berikut:

### 1) Faktor Internal

Hal ini berasal dari individu yang terkait. Faktor internal membentuk susunan atau ide baru yang didasarkan pada hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Setiap individu memiliki dorongan dari dalam dirinya untuk dapat berkeaktivitas, menggapai potensi yang dimiliki, mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas yang dimilikinya. Dorongan ini merupakan motivasi utama bagi individu dalam mengembangkan kreativitas ketika individu membentuk hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya menjadi dirinya sepenuhnya.

### 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu. Faktor eksternal terkait dengan aspek-aspek keamanan dan kebebasan psikologis yaitu dengan adanya dorongan untuk melakukan suatu hal baru seperti eksperimen dan kegiatan positif lainnya, guna mengembangkan aspek kognitif seseorang dalam menumbuhkembangkan inisiatif individu tersebut. Lingkungan yang dapat mempengaruhi kreativitas individu diantaranya lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat.

Hurlock dalam Fatmawiyati., (2018) mengatakan bahwa secara umum terdapat faktor-faktor penentu yang dapat pula mempengaruhi kreativitas, yaitu:



- 1) Jenis Kelamin. Laki-laki akan lebih cenderung kreatif dibandingkan dengan perempuan dikarenakan laki-laki cenderung lebih berani mengambil resiko dibandingkan dengan perempuan yang cenderung lebih berfikir dua kali dalam bertindak.
- 2) Kondisi sosial ekonomi. Individu dengan kondisi sosial ekonomi tinggi akan cenderung lebih kreatif dibandingkan dengan kondisi sosial ekonomi lemah. Hal ini dikarenakan individu dengan kondisi sosial ekonomi tinggi memiliki kecenderungan mendidik anaknya secara demokratis, dibandingkan dengan ekonomi lemah.
- 3) Ukuran keluarga. Individu yang berasal dari keluarga kecil akan memiliki kecenderungan yang lebih dalam hal kreativitasnya, dibandingkan dengan keluarga yang memiliki anggota keluarga lebih banyak. Keluarga yang berjumlah besar akan memiliki pola asuh otoriter, sehingga hal ini berpengaruh dalam perkembangan kreativitas anak.
- 4) Lingkungan kota dan desa. Individu yang tinggal di lingkungan desa akan lebih rendah dalam hal kreativitasnya jika dibandingkan dengan individu yang tinggal di kota. Hal ini dikarenakan di pedesaan pada umumnya memiliki pola asuh otoriter, hal ini dapat sedikit menghambat kreativitas pada anak.

5) Intelegensi. Individu yang memiliki intelegensi tinggi akan cenderung lebih kreatif jika dibandingkan dengan individu yang memiliki kemampuan di bawah rata-rata. Hal ini dikarenakan individu dengan kemampuan intelegensi tinggi lebih akan mampu membentuk gagasan baru pada berbagai situasi sosial serta penyelesaian konflik.

e. Indikator

Indikator kreativitas menurut Hasanuddin., (2017) diantaranya :

1) Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*).

Kelancaran berpikir seseorang yang kreatif dicirikan sebagai pribadi yang mampu mencetuskan banyak gagasan, jawaban, penyelesaian masalah atau pertanyaan; mampu memberikan banyak cara atau saran untuk melakukan berbagai hal dan selalu memikirkan lebih dari satu jawaban. Kreativitas ditinjau dari kelancaran berpikir, lebih menekankan pada kuantitas.

2) Keluwesan berpikir (*flexibility*)

Keluwesannya berpikir merupakan kemampuan seseorang untuk mencari berbagai alternatif jawaban atau solusi atas permasalahan yang dihadapi. Seseorang yang kreatif mampu menghasilkan gagasan, jawaban atau pertanyaan yang bervariasi; mampu melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda; mampu mencari banyak alternatif atau arah

yang berbeda-beda; dan mampu mengubah cara pendekatan atau cara pemikirannya.

- 3) Kemampuan elaborasi. Kemampuan elaborasi adalah kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu obyek, gagasan atau situasi.

#### **4. Tanggung Jawab (X<sub>3</sub>)**

##### **a. Pengertian**

Tanggung jawab secara etimologi terbentuk dari 2 (dua) kata yang berbeda yaitu “tanggung” dan “jawab”. KBBI mengartikan kata “tanggung” sebagai kata kerja adalah kegiatan untuk menyelesaikan atau membereskan sesuatu. Kata “jawab” oleh KBBI diartikan balas atau sahut atas sesuatu yang sebelumnya diterima. Tanggung jawab secara etimologi oleh KBBI diartikan sebagai keadaan wajib untuk menyelesaikan atau membereskan segala sesuatunya.

Tanggung jawab menurut Yusuf., (2018) adalah “kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya”. Sementara Rahman., (2018) dalam jurnalnya mengutip pernyataan Mulyadi yang mendefinisikan “tanggung jawab sebagai sebuah kewajiban individu untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan”. Fariani., (2018)

mendefinisikan tanggung jawab sebagai “sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik”. Burhanudin dalam Parlina., (2016) menjelaskan bahwa “tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari sesuatu perbuatan yang dilakukan”.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan pengertian dari tanggung jawab adalah sikap mental seseorang berupa kewajiban dan kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan memikul atau menanggung resiko atas penyelesaian pekerjaan tersebut, sehingga akan memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik.

b. Aspek-aspek Tanggung Jawab

Tanggung jawab memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Aspek-aspek tanggung jawab menurut Burhanudin dalam Parlina., (2016) adalah sebagai berikut :

1) Kesadaran

Memiliki kesadaran akan etika dan hidup jujur dalam melakukan perencanaan dan melaksanakannya secara fleksibel, sehingga akan terbentuk sikap yang produktif dalam

mengembangkan diri untuk bisa menumbuhkan, memahami dan melaksanakan rasa bertanggung jawab dalam dirinya.

2) **Kecintaan atau Kesukaan**

Memiliki sikap empati dan bersahabat dalam upayanya membentuk dan membina hubungan interpersonal dengan individu lain sebagaimana fungsi seorang individu sebagai makhluk sosial.

3) **Keberanian**

Memiliki kemampuan dan kemauan untuk bertindak secara bebas dan tidak terikat, sehingga akan mampu melihat perilaku dari segi konsekuensi atas dasar sistem nilai.

c. **Jenis-jenis Tanggung Jawab**

1) **Tanggung Jawab Kepada Diri Sendiri**

Hakikat manusia sebagai makhluk individu yang mempunyai kepribadian yang utuh dalam bertingkah laku, dalam menentukan perasaan, dalam menentukan keinginannya dan dalam menuntut hak-haknya.

2) **Tanggung Jawab Kepada Masyarakat**

Selain hakikat manusia sebagai makhluk individu, manusia juga sebagai makhluk sosial yang berada di tengah-tengah masyarakat dan tidak mungkin hidup sendiri. Kondisi ini mengandung konsekuensi bahwa manusia dalam segala aktivitas

yang dilakukannya terikat oleh aturan atau norma yang berlaku di lingkungan sekitarnya sehingga manusia tersebut dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan segala aktivitasnya.

### 3) Tanggung Jawab Kepada Tuhan

Manusia di alam semesta tidak tercipta dengan sendirinya melainkan diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa. Manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan YME wajib mengabdikan kepada-Nya dan menanggung tuntutan norma-norma agama serta melakukan kewajibannya kepada Tuhan YME.

#### d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tanggung Jawab

Menurut Sudani dalam Parlina., (2016), terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi tanggung jawab diantaranya :

##### 1) Kesadaran

Kurangnya kesadaran akan pentingnya melaksanakan hak-hak pribadi maupun hak-hak pihak lain, akan berdampak pada pemenuhan kewajibannya baik kepada dirinya sendiri maupun kepada pihak-pihak lain sebagai perwujudan atau bukti konkret pertanggung jawaban atas apa yang telah disanggupi dan diputuskannya.

##### 2) Rasa percaya diri

Kurangnya rasa percaya diri yang kuat terhadap kemampuan yang dimilikinya, akan menimbulkan keragu-raguan seorang

individu dalam menyanggupi penyelesaian sebuah pekerjaan/tugas yang akan dibebankan kepadanya sehingga akan berdampak pada keinginan individu tersebut untuk membuat sebuah keputusan maupun menerima resiko atas keputusannya.

3) Bimbingan dan pelatihan

Bimbingan dan pelatihan diperlukan untuk mengasah dan meningkatkan rasa tanggung jawab yang ada pada masing-masing individu.

e. Indikator

Yusuf., (2018) dalam jurnalnya mengemukakan beberapa indikator pegawai yang bertanggung jawab. Beberapa indikator tersebut diantaranya :

1) Pandangan pegawai terhadap pekerjaan.

Pandangan individu terhadap pekerjaannya akan terlihat dari bagaimana individu tersebut menyikapi dengan kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2) Kesanggupan pegawai.

Kesanggupan pegawai dalam menerima dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya mencerminkan pegawai yang bertanggung jawab apabila mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik serta tepat waktu.

3) Keberanian pegawai

Pegawai yang bertanggung jawab dapat terlihat dari adanya keberanian dalam menanggung segala resiko terhadap keputusan yang diambil, baik itu keputusan menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya maupun keputusan yang timbul akibat dari penyelesaian pekerjaan tersebut.

4) Pola kerja

Ketekunan dalam bekerja dan dedikasi yang tinggi dalam upayanya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar seorang pegawai atas pekerjaannya.

5) Pola pelayanan

Pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas yang diembannya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah Dampak Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab terhadap Prestasi Kerja, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Beberapa penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut :



Tabel 2.1  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No.</b>	<b>Penulis dan Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1	Aprianggi, dkk., (2018)  Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kota Padang	Kedisiplinan dan Kreativitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PDAM Kota Padang	Memiliki kesamaan dalam meneliti Prestasi Kerja, Kedisiplinan dan Kreativitas	Memiliki perbedaan tempat, obyek dan kota dilakukannya penelitian  Tidak meneliti variabel Tanggung Jawab
2	Fariani., (2018)  Pengaruh Tanggung Jawab, Komitmen Moral dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di IKIP PGRI Jember	Tanggung Jawab dan Kedisiplinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai IKIP PGRI Jember	Memiliki kesamaan dalam meneliti Prestasi Kerja, Kedisiplinan dan Tanggung Jawab	Memiliki perbedaan tempat, obyek dan kota dilakukannya penelitian  Tidak meneliti variabel Kreativitas
3	Yusuf., (2018)  Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Universitas Gorontalo	Secara parsial menunjukkan bahwa tanggung jawab dan kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Gorontalo.	Memiliki kesamaan dalam meneliti Prestasi Kerja, Kedisiplinan dan Tanggung Jawab	Memiliki perbedaan tempat, obyek dan kota dilakukannya penelitian.  Tidak meneliti variabel Kreativitas

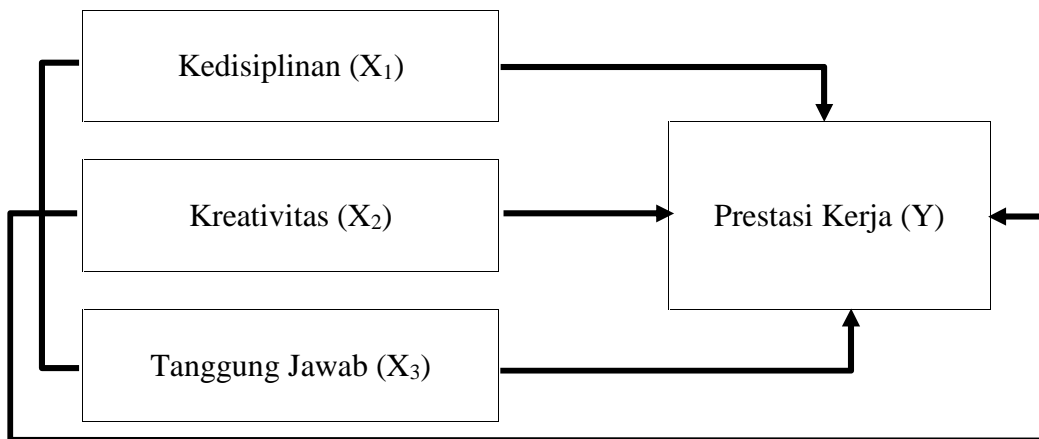
4	Triandri, dkk., (2018)  Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu	Hasil Analisis Korelasi Disiplin terhadap Prestasi Kerja menyatakan bahwa koefisien korelasinya sangat kuat dan bersifat positif sempurna (searah).	Memiliki kesamaan dalam meneliti Prestasi Kerja dan Kedisiplinan	Memiliki perbedaan tempat, obyek dan kota dilakukannya penelitian  Tidak meneliti variabel Kreativitas dan Tanggung Jawab
5	Wulandari, dkk., (2019)  Dampak Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Secara parsial menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya	Memiliki kesamaan dalam meneliti Prestasi Kerja dan Kedisiplinan	Memiliki perbedaan tempat, obyek dan kota dilakukannya penelitian  Tidak meneliti variabel Kreativitas dan Tanggung Jawab
6	Rismawardani, dkk., (2019)  Analisis Prestasi Kerja Pegawai Bappeda Bojonegoro Ditinjau dari Kedisiplinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja	Secara parsial variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai di kantor Bappeda Bojonegoro	Memiliki kesamaan dalam meneliti Prestasi Kerja dan Kedisiplinan	Memiliki perbedaan tempat, obyek dan kota dilakukannya penelitian  Tidak meneliti variabel Kreativitas dan Tanggung Jawab
7	Sabrina., (2017)  Hubungan Antara Stres Kerja dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja	Penelitian membuktikan bahwa kreativitas memiliki hubungan positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja	Memiliki kesamaan dalam meneliti Prestasi Kerja dan Kreativitas	Memiliki perbedaan tempat, obyek dan kota dilakukannya penelitian  Tidak meneliti variabel Kedisiplinan dan Tanggung Jawab

8	Astuti, dkk., (2019)  Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.	Kreativitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Pandanaran Semarang.	Memiliki kesamaan dalam meneliti Prestasi Kerja dan Kreativitas  Memiliki kesamaan kota tempat dilakukannya penelitian	Tempat dan obyek penelitian memiliki perbedaan  Tidak meneliti variabel Kedisiplinan dan Tanggung Jawab
9	Budiono., (2018)  Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Produksi pada PT. Muler Pasific Labelindo, Jawa Barat	Variabel kreativitas terbukti berpengaruh nyata pada prestasi kerja karyawan produksi PT. Muler Pasific Labelindo.	Memiliki kesamaan dalam meneliti Prestasi Kerja dan Kreativitas	Memiliki perbedaan tempat, obyek dan kota dilakukannya penelitian  Tidak meneliti variabel Kedisiplinan dan Tanggung Jawab
10	Rahman., (2018)  Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai	Variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.	Memiliki kesamaan dalam meneliti Prestasi Kerja dan Tanggung Jawab	Memiliki perbedaan tempat, obyek dan kota dilakukannya penelitian  Tidak meneliti variabel Kedisiplinan dan Kreativitas

*Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2020)*

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka.



Gambar 2.1  
**Kerangka Konseptual Pemikiran**

#### Penjelasan Bagan Kerangka Konseptual Pemikiran

1. Kedisiplinan (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Kerangka Konseptual Pemikiran menggambarkan bahwa Kedisiplinan (X<sub>1</sub>) akan mempengaruhi terhadap Prestasi Kerja (Y).

2. Kreativitas (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Kerangka Konseptual Pemikiran menggambarkan bahwa Kreativitas (X<sub>2</sub>) akan mempengaruhi terhadap Prestasi Kerja (Y).

3. Tanggung Jawab ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Kerangka Konseptual Pemikiran menggambarkan bahwa Tanggung Jawab ( $X_3$ ) akan mempengaruhi terhadap Prestasi Kerja (Y).

4. Kedisiplinan ( $X_1$ ), Kreativitas ( $X_2$ ) dan Tanggung Jawab ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Kerangka Konseptual Pemikiran menggambarkan bahwa Kedisiplinan ( $X_1$ ), Kreativitas ( $X_2$ ) dan Tanggung Jawab ( $X_3$ ) secara bersama-sama akan mempengaruhi terhadap Prestasi Kerja (Y).

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono., 2010). Dalam penelitian ini hipotesis yg dkemukakan sebagai berikut:

$H_1$  : Diduga kedisiplinan pada kebijakan *WFH* berdampak pada prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah.

- H<sub>2</sub> : Diduga kreativitas pada kebijakan *WFH* berdampak pada prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah.
- H<sub>3</sub> : Diduga tanggung jawab pada kebijakan *WFH* berdampak pada prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah.
- H<sub>4</sub> : Diduga kedisiplinan, kreativitas dan tanggung jawab secara simultan pada kebijakan *WFH* berdampak pada prestasi kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* atau penelitian tingkat penjelasan. Berdasarkan jenis penelitian *explanatory* atau penelitian tingkat penjelasan, maka tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Riduan dalam Triandri., 2018). Hasil dari penelitian tersebut pada akhirnya menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini penulis berupaya untuk dapat menjelaskan hubungan antara variabel Prestasi Kerja (Y) dengan variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ), Kreativitas ( $X_2$ ), dan Tanggung Jawab ( $X_3$ ).

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah yang meliputi 7 (tujuh) unit organisasi di bawahnya. Unit organisasi yang bernaung di bawah Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah diantaranya :

1. Kantor Induk yang berlokasi di Kota Semarang;
2. Kantor PPK 1.1 Provinsi Jawa Tengah yang berlokasi di Kota Tegal;
3. Kantor PPK 1.2 Provinsi Jawa Tengah yang berlokasi di Kota Pelen;
4. Kantor PPK 1.3 Provinsi Jawa Tengah yang berlokasi di Kota Slawi;

5. Kantor PPK 1.4 Provinsi Jawa Tengah yang berlokasi di Kota Pati;
6. Kantor PPK 1.5 Provinsi Jawa Tengah yang berlokasi di Kota Rembang;  
dan
7. Kantor PPK 1.6 Provinsi Jawa Tengah yang berlokasi di Kota Semarang.

### C. Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati dan mempunyai karakteristik (Hardani, dkk., 2020). Terdapat 2 (dua) variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

#### 1. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya. Variabel tak bebas ini menjadi bagian dari penelitian yang selanjutnya menjadi objek penelitian (Hardani, dkk., 2020). Variabel terikat yang umumnya dilambangkan dengan huruf Y dan digunakan dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y).

#### 2. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel Bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan huruf X (Hardani, dkk., 2020). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- a. Kedisiplinan ( $X_1$ )
- b. Kreativitas ( $X_2$ )
- c. Tanggung Jawab ( $X_3$ )



Selanjutnya indikator yang di gunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam penelitian dalam tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1  
**Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator Penelitian	Skala
Prestasi Kerja (Y)	1. Pengukuran Kuantitas 2. Pengukuran Kualitas 3. Pengukuran Ketepatan Waktu	Ordinal Ordinal Ordinal
Kedisiplinan (X <sub>1</sub> )	1. Penggunaan waktu secara efektif 2. Ketaatan terhadap peraturan 3. Datang dan pulang tepat pada waktunya	Ordinal Ordinal Ordinal
Kreativitas (X <sub>2</sub> )	1. Kelancaran Berpikir 2. Keluwesan Berpikir 3. Kemampuan Elaborasi	Ordinal Ordinal Ordinal
Tanggung Jawab (X <sub>3</sub> )	1. Sikap 2. Kesanggupan 3. Keberanian 4. Pola Kerja 5. Pola Pelayanan	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

*Sumber : Data diolah oleh Peneliti., (2020)*

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Margono dalam Hardani, dkk., 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah. Sesuai dengan Surat Keputusan Kuasa Pengguna Anggaran/Barang Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I

Provinsi Jawa Tengah Nomor : 16/KPTS/SPJN.I-JTG/IV/2020 tanggal 02 April 2020, jumlah PPNPN di Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah adalah 134 orang. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian sensus dalam pengambilan datanya, sehingga dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada yakni sebanyak 134 orang.

Tabel 3.2  
**Daftar PPNPN**  
**Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I**  
**Provinsi Jawa Tengah**

No.	Unit Organisasi	Lokasi Kota	Jumlah PPNPN (Orang)	Ket
1	Induk	Semarang	36	
2	PPK 1.1 Prov. Jateng	Tegal	22	
3	PPK 1.2 Prov. Jateng	Plelen	19	
4	PPK 1.3 Prov. Jateng	Slawi	21	
5	PPK 1.4 Prov. Jateng	Pati	14	
6	PPK 1.5 Prov. Jateng	Rembang	12	
7	PPK 1.6 Prov. Jateng	Semarang	10	
<b>Jumlah</b>			<b>134</b>	

*Sumber : Data diolah oleh Peneliti., (2020)*

## E. Teknik Pengambilan Data

### 1. Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

#### a. Sumber Data Primer

Data Primer merupakan data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei (Hardani, dkk., 2020). Jenis data dalam penelitian ini adalah

data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melakukan pengadaaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden (Sugiyono., 2009). Melalui kuesioner dapat diperoleh data dampak Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab terhadap Prestasi Kerja.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan (Hardani, dkk., 2020). Sumber data sekunder yang bersumber dari data yang berhubungan dengan pegawai yang diperoleh dari Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah.

2. Metode Pengambilan Data

a. Kuesioner (angket)

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan teknik mengajukan pernyataan secara tertulis kepada responden disertai dengan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Pengajuan pernyataan dengan memanfaatkan teknologi daring yang sudah tersedia yakni menggunakan media *Google Form*.

Skala yang digunakan dalam menilai jawaban/sikap responden terhadap pernyataan yang diajukan oleh peneliti adalah skala ordinal. Skala ordinal merupakan skala pengukuran yang mengandung unsur pemeringkatan atau pembobotan melalui kriteria-kriteria tertentu. Peneliti menggunakan skala Likert dalam memberikan peringkat atau bobot atas jawaban/sikap responden terhadap kriteria-kriteria berupa pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti. Dalam penelitian ini, skala Likert tersebut menggunakan kriteria :

- 1) Untuk jawaban “STS” atau sangat tidak setuju diberi nilai 1;
- 2) Untuk jawaban “TS” atau tidak setuju diberi nilai 2;
- 3) Untuk jawaban “N” atau netral diberi nilai 3;
- 4) Untuk jawaban “S” atau setuju diberi nilai 4; dan
- 5) Untuk jawaban “SS” atau sangat setuju diberi nilai 5.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen-dokumen yang berhubungan dengan Prestasi Kerja, Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab.

## **F. Analisis Data**

Data yang diperoleh dari responden tidak akan ada artinya jika tidak dilakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa yang telah ditentukan sebelumnya dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data diawali dengan uji terhadap instrumen penelitian terlebih dahulu sebelum instrumen penelitian tersebut digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Analisis data dilanjutkan dengan menganalisa data yang diperoleh dari instrumen penelitian dan pada tujuan akhirnya dapat dilakukan pengujian hipotesa.

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal, sangat bergantung pada kualitas instrumen yang akan dipergunakan untuk melakukan penelitian. Hardani, dkk., (2020) berpendapat bahwa untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan obyektif, maka penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Priyatna., (2017), Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur dalam kuesioner tersebut. Hardani, dkk., (2020)

mengemukakan bahwa “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

Perhitungan secara manual untuk mencari koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dapat menggunakan rumus :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  = koefisien korelasi

X = skor yang diperoleh dari variabel X

Y = skor yang diperoleh dari variabel Y

n = jumlah responden

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai koefisien korelasi hasil perhitungan ( $r_{hitung}$ ) dengan nilai koefisien korelasi pada tabel ( $r_{tabel}$ ) untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* dengan rumus  $df = n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Priyatna., 2017).

Hasil output SPSS dalam ruang lingkup uji validitas, perlu mencermati nilai signifikansi dari masing-masing pernyataan. Nilai signifikansi masing-masing item pernyataan dibawah 5 persen atau 0,05 maka item dinyatakan valid. Nilai signifikansi masing-masing

item pernyataan diatas atau lebih dari 5 persen atau 0,05 dinyatakan tidak valid.

Pengajuan kuesioner dalam rangka uji validitas telah diajukan kepada 10 (sepuluh) orang PNS di Lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah dengan hasil tercantum dalam Lampiran 2 penelitian ini. Hasil pengolahan data sebagaimana tercantum dalam Lampiran 4 penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 3.3  
Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,734	0,5494	0,016	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,706	0,5494	0,023	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,892	0,5494	0,001	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,812	0,5494	0,004	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,700	0,5494	0,024	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,754	0,5494	0,012	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,938	0,5494	0,000	Valid
Kedisiplinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,692	0,5494	0,027	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,767	0,5494	0,010	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,820	0,5494	0,004	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,711	0,5494	0,021	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,806	0,5494	0,005	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,735	0,5494	0,015	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,937	0,5494	0,000	Valid
Kreativitas (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,772	0,5494	0,009	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,956	0,5494	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,902	0,5494	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,783	0,5494	0,007	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,951	0,5494	0,000	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,868	0,5494	0,001	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,707	0,5494	0,022	Valid
Tanggung Jawab (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,822	0,5494	0,004	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,706	0,5494	0,023	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,927	0,5494	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,727	0,5494	0,017	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,787	0,5494	0,007	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,658	0,5494	0,039	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0,919	0,5494	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah., (2021)

Data hasil uji validitas sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.3, menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai signifikansi semua pernyataan berada pada nilai kurang dari 5 persen atau 0,05. Berdasarkan hal tersebut, semua pernyataan dalam kuesioner dapat dikategorikan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Selain harus valid, suatu instrumen juga harus reliabel (dapat diandalkan). Uji reliabilitas derajat ketepatan, ketelitian, dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian. Priyatna., (2017) menyatakan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, dengan kata lain suatu instrumen dikatakan andal/reliabel jika alat ukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten, sehingga instrumen ini dapat dipakai dengan baik.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( ). Menurut Sekaran dalam Priyatna., (2017) suatu konstruk atau variabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  dapat digolongkan kurang reliabel, jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* antara 0,60 hingga 0,80 konstruk atau variabel tersebut dapat diterima dan jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,80$  dapat digolongkan memiliki tingkat realibilitas yang baik.



Perhitungan secara manual untuk mencari nilai reliabilitas dapat menggunakan rumus :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{i^2}{t^2} \right]$$

$$i = \frac{X_i^2 - \frac{(X_i)^2}{n}}{n}$$

$$t = \frac{X_t^2 - \frac{(X_t)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

$r_{11}$  = nilai reliabilitas

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$i$  = varians skor butir pertanyaan ke- $i$

$t$  = varians skor total

$X_i$  = total nilai skor pertanyaan ke- $i$

$X_t$  = total nilai skor butir pertanyaan yang diberikan oleh responden

$n$  = jumlah responden

Pengajuan kuesioner dalam rangka uji realibilitas telah diajukan kepada 10 (sepuluh) orang PNS di Lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah sama seperti yang dilakukan untuk uji validitas. Hasil pengolahan data sebagaimana tercantum dalam Lampiran 5 penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 3.4  
Hasil Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Prestasi Kerja (Y)	0,787
Kedisiplinan (X <sub>1</sub> )	0,787
Kreativitas (X <sub>2</sub> )	0,800
Tanggung Jawab (X <sub>3</sub> )	0,791

Sumber : Data Primer yang diolah., (2021)

Data hasil uji validitas sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.4, menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* berada pada rentang 0,600 s/d 0,800. Berdasarkan hal tersebut, semua pernyataan dalam kuesioner dapat dikategorikan reliabel dan dapat diterima sebagai instrumen dalam penelitian ini.

## 2. Analisis Data

### a. Analisis Korelasi Sederhana

Metode analisa ini di gunakan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antara variabel, jika ada hubungan maka berapa besar pengaruhnya. Menurut Priyatna., (2017) analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut.

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Prestasi Kerja (Y) dengan Kedisiplinan (X<sub>1</sub>), Kreativitas (X<sub>2</sub>) dan Tanggung Jawab (X<sub>3</sub>) secara parsial. Koefisien

korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Interpretasi nilai koefisien korelasi secara terperinci dapat terlihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.5  
**Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi**

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,000 s/d 0,199	Sangat Lemah
2	0,200 s/d 0,399	Lemah
3	0,400 s/d 0,599	Cukup
4	0,600 s/d 0,799	Kuat
5	0,800 s/d 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Priyatna., (2017)

Perhitungan secara manual untuk mencari koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) dapat menggunakan rumus :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  = koefisien korelasi

X = skor yang diperoleh dari variabel X

Y = skor yang diperoleh dari variabel Y

n = jumlah responden

#### b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ini berkenaan dengan hubungan tiga atau lebih variabel. Sekurang-kurangnya dua variabel bebas dihubungkan dengan variabel terikatnya. Menurut Priyatna., (2017) analisa korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan dan

arah hubungan antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ), sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi obyek penelitian terhadap variabel terikatnya

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Prestasi Kerja ( $Y$ ) dengan Kedisiplinan ( $X_1$ ), Kreativitas ( $X_2$ ) dan Tanggung Jawab ( $X_3$ ) secara simultan. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Interpretasi nilai koefisien korelasi secara terperinci dapat terlihat pada tabel 3.3.

Perhitungan secara manual untuk mencari koefisien korelasi berganda ( $R$ ) dapat menggunakan rumus :

$$R_{x_1, x_2, \dots, x_n, y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot x_1 y + b_2 \cdot x_2 y + \dots + b_n \cdot x_n y}{y^2}}$$

$$y^2 = Y^2 - \frac{(Y)^2}{n}$$

$$x_n y = X_n Y - \frac{(X_n)(Y)}{n}$$

Keterangan :

$R$  = nilai koefisien korelasi berganda

$X_n$  = jumlah skor data  $X_n$

$Y$  = jumlah skor data  $Y$

$X_i Y$  = jumlah skor data  $X_i \cdot Y$

$b_1, b_2, \dots, b_n$  = koefisien regresi variabel  $X_1, X_2, \dots, X_n$

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Priyatna., (2017) berpendapat bahwa analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan umum regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX$$

(Priyatna., 2017)

Keterangan:

$Y$  = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

$a$  = Konstanta, yaitu besarnya nilai  $Y$  ketika nilai  $X = 0$

$b$  = Nilai dan arah koefisien regresi

$X$  = variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

Jika koefisien  $b$  bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien  $b$  bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen secara Bersama-sama atau simultan. Priyatna., (2017) berpendapat bahwa analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami perubahan. Persamaan umum regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

(Priyatna., 2017)

Keterangan:

$Y$  = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

$a$  = Konstanta, yaitu besarnya nilai  $Y$  ketika nilai  $X = 0$

$b_1, b_2, b_n$  = Nilai dan arah koefisien regresi dari variabel  $X_1, X_2,$   
dan seterusnya.

$X_1 X_2 X_n$  = variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

e. Analisis Uji  $R^2$  (koefisien determinasi)

Pengukuran koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapat dari pengkuadratan atas koefisien korelasi berganda. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi-variabel dependen (*Goodness of fit*) suatu model. Menurut Priyatna., (2017) angka koefisien determinasi yang dirubah ke dalam bentuk persentase akan menggambarkan seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai yang mendekati satu (100%) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji  $t$ , sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji  $F$ .

a. Uji  $t$  (Pengujian secara Parsial)

Uji  $t$  berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Priyatna., (2017) mengemukakan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Pengujian secara parsial dilakukan dengan melihat nilai distribusi  $t$  hasil perhitungan ( $t_{hitung}$ ) yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai distribusi  $t$  dalam tabel ( $t_{tabel}$ ) dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Penentuan nilai  $t_{tabel}$  dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi 0,05 pada kepala kolom dan nilai *degree of freedom* dengan rumus  $df = n - k$  ( $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel) pada kepala baris. (Priyatna., 2017). Nilai  $df$  dalam penelitian ini adalah  $df = 134 - 4 = 30$ , sehingga nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah 1,978.

Perhitungan nilai distribusi  $t$  dapat dicari menggunakan rumus :

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

Keterangan:

$t$  = Nilai distribusi  $t$

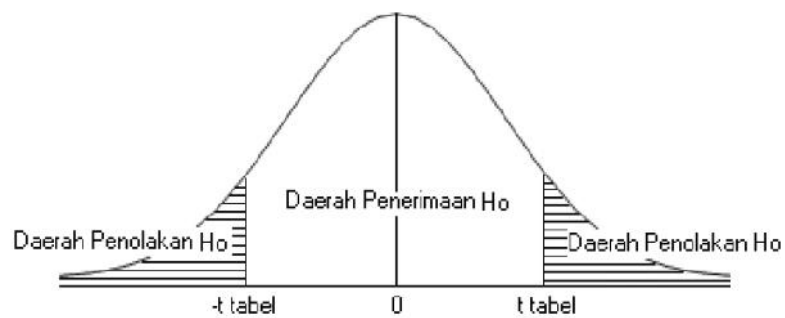


- n = Jumlah responden
- r = Koefisien korelasi parsial
- $r^2$  = Koefisien determinasi

Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan dalam Uji  $t$  (pengujian secara parsial) adalah sebagai berikut :

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika nilai  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$
- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau jika  $-t_{tabel} < -t_{hitung}$

Kriteria penerimaan/penolakan  $H_0$  secara jelas dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini.



**Gambar 3.1**  
**Grafik Penerimaan/Penolakan  $H_0$**

Bila terjadi penerimaan atas  $H_0$  maka dapat disimpulkan suatu pengaruh adalah tidak signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya suatu pengaruh adalah signifikan. Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel

independent (X) yaitu *Kedisiplinan* ( $X_1$ ), *Kreativitas* ( $X_2$ ) dan *Tanggung Jawab* ( $X_3$ ) terhadap *Prestasi Kerja* sebagai variabel dependen (Y). Adapun yang menjadi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) *Kedisiplinan*

$H_{01} : \beta_1 = 0$  kedisiplinan pada kebijakan WFH tidak berdampak terhadap prestasi kerja.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$  kedisiplinan pada kebijakan WFH berdampak terhadap prestasi kerja.

2) *Kreativitas*

$H_{02} : \beta_2 = 0$  kreatifitas pada kebijakan WFH tidak berdampak terhadap prestasi kerja.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$  kreatifitas pada kebijakan WFH berdampak terhadap prestasi kerja.

3) *Tanggung Jawab*

$H_{03} : \beta_3 = 0$  tanggung jawab pada kebijakan WFH tidak berdampak terhadap prestasi kerja.

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$  tanggung jawab pada kebijakan WFH berdampak terhadap prestasi kerja.

b. Uji  $F$  (Pengujian secara Simultan)

Uji  $F$  berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama-sama atau simultan. Priyatna., (2017) mengemukakan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengetahui

signifikansi peran secara simultan atau bersama-sama antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian secara simultan dilakukan dengan melihat nilai distribusi  $F$  hasil perhitungan ( $F_{hitung}$ ) yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai distribusi  $F$  dalam tabel ( $F_{tabel}$ ). Nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dengan melihat nilai  $df\ 1 = k-1$  ( $k$  adalah jumlah variabel) pada kepala kolom dan nilai  $df\ 2 = n-k-1$  ( $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independen) pada kepala baris. (Priyatna., 2017). Nilai  $df$  dalam penelitian ini adalah  $df\ 1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df\ 2 = 134 - 3 - 1 = 130$ , sehingga nilai  $F_{tabel}$  pada penelitian ini adalah 2,67.

Nilai  $F_{hitung}$  dapat diperoleh menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

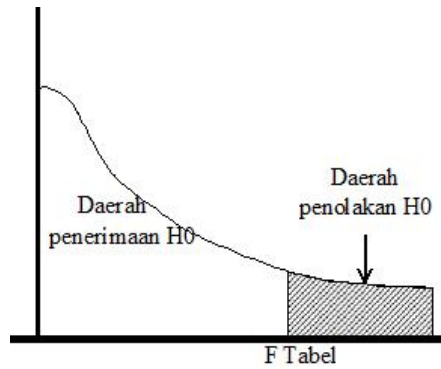
$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah data atau kasus

Perbandingan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  akan mempengaruhi keputusan pengujian hipotesa dengan kriteria sebagai berikut:

- $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{table}$
- $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kriteria penerimaan/penolakan  $H_0$  secara jelas dapat dilihat pada gambar 3.2 dibawah ini.



**Gambar 3.2**  
**Grafik Penerimaan/Penolakan  $H_0$**

Penerimaan atas  $H_0$  maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun yang menjadi hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

-  $H_{04} : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$

Kedisiplinan, kreativitas dan tanggung jawab pada kebijakan *WFH* secara simultan tidak berdampak terhadap prestasi kerja.

-  $H_{a4} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$

Kedisiplinan, kreativitas dan tanggung jawab pada kebijakan *WFH* secara simultan berdampak terhadap prestasi kerja.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah yang meliputi 7 (tujuh) unit organisasi di bawahnya. Unit-unit organisasi yang bernaung di bawah Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah yang dijadikan lokasi penelitian untuk penelitian ini diantaranya :

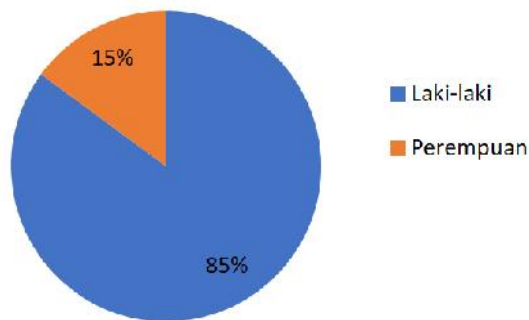
1. Kantor Induk di Kota Semarang;
2. Kantor PPK 1.1 Provinsi Jawa Tengah di Kota Tegal;
3. Kantor PPK 1.2 Provinsi Jawa Tengah di Kota Plelen;
4. Kantor PPK 1.3 Provinsi Jawa Tengah di Kota Slawi;
5. Kantor PPK 1.4 Provinsi Jawa Tengah di Kota Pati;
6. Kantor PPK 1.5 Provinsi Jawa Tengah di Kota Rembang; dan
7. Kantor PPK 1.6 Provinsi Jawa Tengah di Kota Semarang.

#### **B. Karakteristik Responden**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik mengajukan pernyataan secara tertulis kepada responden disertai dengan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Pengajuan pernyataan dengan memanfaatkan teknologi daring yang sudah tersedia yakni menggunakan media *Google Form*. Data yang diperoleh dari penyebaran

kuesioner diperoleh beberapa gambaran mengenai karakteristik responden. Berikut ini akan dijelaskan secara singkat gambaran responden yaitu mengenai jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan responden.

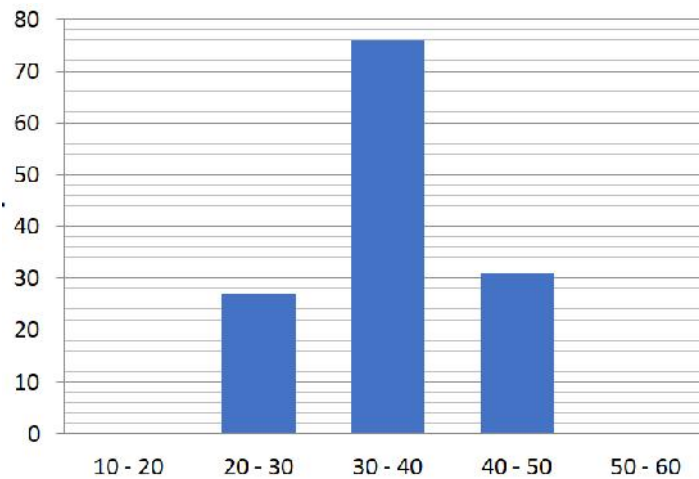
#### 1. Jenis Kelamin Responden



Gambar 4.1  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
*Sumber : Data primer yang diolah., (2021)*

Gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa 85 persen atau 114 responden adalah laki-laki dan 15 persen atau 20 responden adalah perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah lebih banyak mempekerjakan PPNPN berjenis kelamin laki-laki mengingat responden dalam penelitian ini adalah seluruh PPNPN di Lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah.

## 2. Usia Responden



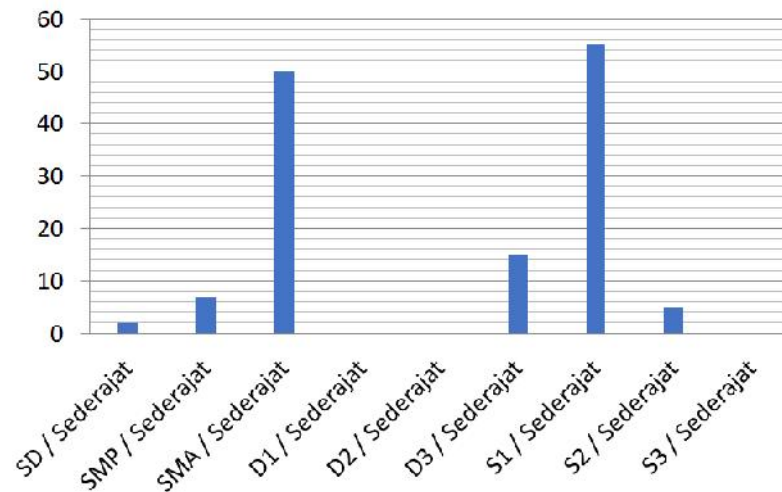
Gambar 4.2  
Responden Berdasarkan Usia Responden  
*Sumber : Data primer yang diolah., (2021)*

Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah berusia 30-40 tahun dengan jumlah 76 orang atau 57 persen. Responden berikutnya berusia 40-50 tahun dengan jumlah 31 orang atau 23 persen. Responden paling sedikit dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah 27 orang atau 20 persen dari populasi penelitian ini. Data tersebut menunjukkan bahwa Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah banyak mempekerjakan PPNPN pada usia produktif.

## 3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan PPNPN yang bekerja di Lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah

sangat bervariasi. Tingkat pendidikan PPNPN didominasi oleh lulusan dari SMA/Sederajat dan S1/Sederajat. Kondisi ini tercermin sebagaimana dalam Gambar 4.3 dibawah ini.



Gambar 4.3  
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan  
*Sumber : Data primer yang diolah., (2021)*

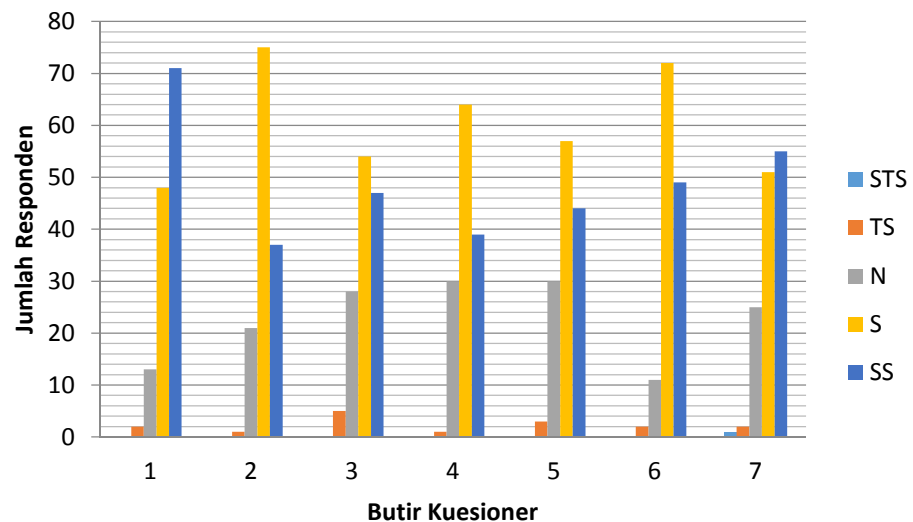
Gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak dalam penelitian ini adalah lulusan S1/Sederajat dengan jumlah 55 orang atau 41 persen. Responden terbanyak kedua dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat dengan jumlah 50 orang atau 37 persen dari jumlah responden dalam penelitian ini. Responden berikutnya secara berurutan adalah D3/Sederajat dengan jumlah 15 orang, SMP/Sederajat dengan jumlah 7 orang, S2/Sederajat dengan jumlah 7 orang dan terakhir SD/Sederajat dengan jumlah 2 orang.



### C. Deskripsi Tanggapan Responden

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tidak hanya memperoleh beberapa gambaran mengenai karakteristik responden. Tanggapan responden terhadap butir-butir kuesioner mempunyai deskripsi yang berbeda-beda. Berikut ini akan dijelaskan secara singkat gambaran deskripsi tanggapan responden dari butir-butir kuesioner masing-masing variabel.

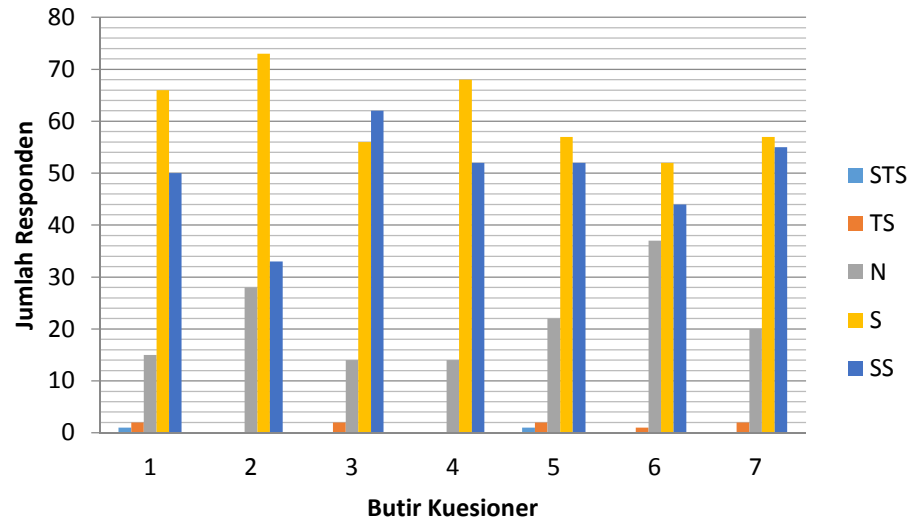
#### 1. Variabel Prestasi Kerja (Y)



Gambar 4.4  
Jawaban Responden  
Butir-butir Kuesioner Variabel Prestasi Kerja (Y)  
*Sumber : Data primer yang diolah., (2021)*

Gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa hampir semua butir-butir kuesioner disetujui oleh sebagian besar responden. Butir kuesioner nomor 1 justru ditanggapi dengan tanggapan SS oleh sebagian besar responden. Data menunjukkan bahwa tidak ada satupun responden yang menyatakan STS pada butir kuesioner nomor 1 hingga nomor 6, hanya butir kuesioner nomor 7 terdapat responden dengan pernyataan STS.

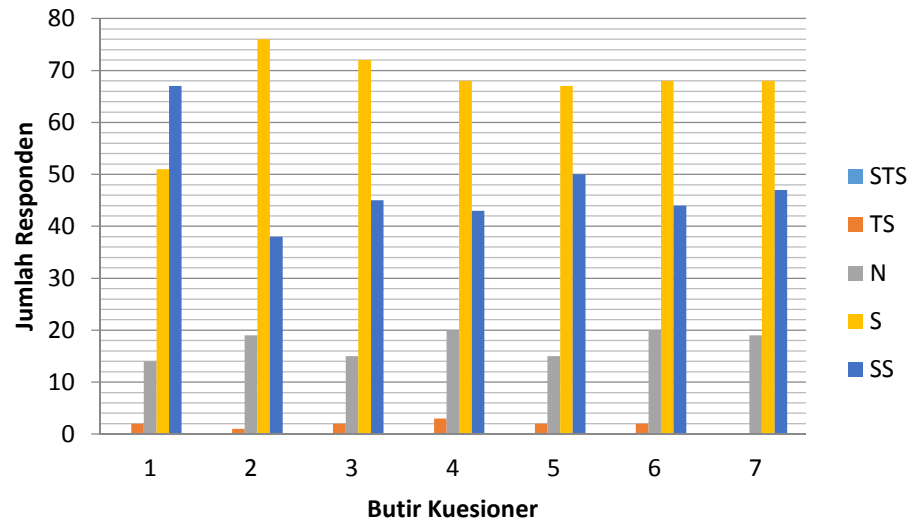
## 2. Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ )



Gambar 4.5  
Jawaban Responden  
Butir-butir Kuesioner Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ )  
*Sumber : Data primer yang diolah., (2021)*

Gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa semua butir-butir kuesioner ditanggapi secara positif oleh sebagian besar responden. Sebagian besar responden menyatakan S dan SS terhadap butir-butir kuesioner. Responden yang menyatakan TS dan STS terhadap butir-butir kuesioner justru pada angka yang sangat kecil dan tidak ada satupun responden yang menyatakan TS atau STS terhadap butir kuesioner nomor 2 dan 4. Jumlah responden yang menyatakan N terhadap butir-butir kuesioner berada pada urutan ke-3 dan pada butir kuesioner nomor 6 yang memiliki jumlah tertinggi responden diantara butir-butir kuesioner yang lain.

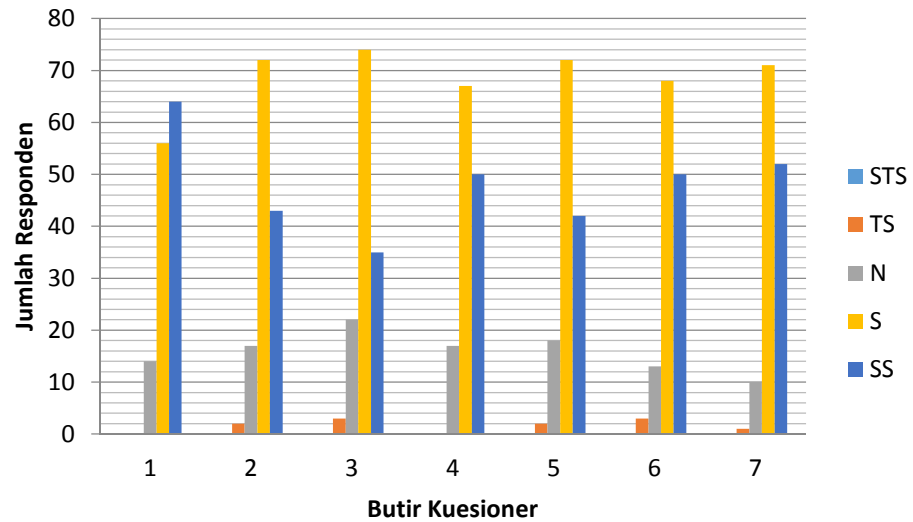
### 3. Variabel Kreativitas ( $X_2$ )



Gambar 4.6  
Jawaban Responden  
Butir-butir Kuesioner Variabel Kreativitas ( $X_2$ )  
*Sumber : Data primer yang diolah., (2021)*

Gambar 4.6 menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner juga ditanggapi secara positif oleh semua responden. Sebagian besar responden menyatakan sikap S terhadap setiap butir-butir kuesioner yang diajukan. Jumlah responden yang menyatakan sikap S justru pada jumlah yang sangat signifikan dan jumlah responden yang menyatakan sikap SS pada urutan kedua di setiap butir-butir kuesioner. Gambar 4.6 menunjukkan tidak ada satupun responden yang menyatakan sikap STS. Sebagian kecil responden menyatakan sikap TS terhadap setiap butir-butir kuesioner yang diajukan.

#### 4. Variabel Tanggung Jawab ( $X_3$ )



Gambar 4.7  
Jawaban Responden  
Butir-butir Kuesioner Variabel Tanggung Jawab ( $X_3$ )  
*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Gambar 4.7 menggambarkan tidak jauh berbeda dengan gambar 4.6 diatas. Hampir semua responden menyatakan sikap yang positif terhadap butir-butir kuesioner yang diajukan. Jumlah reponden yang menyatakan sikap S dan SS menduduki peringkat 1 dan 2 di setiap butir-butir kuesioner. Jumlah reponden yang menyatakan sikap N menduduki peringkat 3 di setiap butir-butir kuesioner dan tidak ada satupun responden yang menyatakan sikap STS.

#### D. Analisis Data

Data yang diperoleh dari responden tidak akan ada artinya jika tidak dilakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa yang

telah ditentukan sebelumnya dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data terhadap hasil penyebaran kuesioner dapat dijelaskan melalui berbagai analisis.

### 1. Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 4.1  
Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana

		<b>Correlations</b>			
		Prestasi_ Kerja	Kedisiplinan	Kreatifitas	Tanggung_ Jawab
Prestasi_ Kerja	Pearson Correlation	1	.928**	.933**	.938**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	134	134	134	134
Kedisiplinan	Pearson Correlation	.928**	1	.922**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	134	134	134	134
Kreatifitas	Pearson Correlation	.933**	.922**	1	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	134	134	134	134
Tanggung_ Jawab	Pearson Correlation	.938**	.950**	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	134	134	134	134

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

Sumber : *Data primer yang diolah., (2021)*

Tabel 4.1 menggambarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 24. Pengolahan data dimaksudkan untuk melakukan analisis korelasi sederhana terhadap

variabel Prestasi Kerja, Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab.

Hasil analisis korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Korelasi sederhana antara Kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) mempunyai nilai korelasi positif sebesar 0,928, maka interpretasi nilai tersebut berada di antara 0,800 – 1,000 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.5 halaman 62. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Kedisiplinan pada kebijakan *WFH* mempunyai hubungan positif dan sangat kuat terhadap Prestasi Kerja.
- b. Korelasi sederhana antara Kreativitas ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) nilai korelasi positif sebesar 0,933, maka interpretasi nilai tersebut berada di antara 0,800 – 1,000 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.5 halaman 62. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Kreativitas pada kebijakan *WFH* mempunyai hubungan positif dan sangat kuat terhadap Prestasi Kerja.
- c. Korelasi sederhana antara Tanggung Jawab ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) nilai korelasi positif sebesar 0,938, maka interpretasi nilai tersebut berada di antara 0,800 – 1,000 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.5 halaman 62. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* mempunyai hubungan positif dan sangat kuat terhadap Prestasi Kerja.

## 2. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas (Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab) secara simultan terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja). Hasil analisis atas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan program SPSS didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.2  
Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 <sup>a</sup>	.911	.909	.99037

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kreatifitas, Tanggung\_Jawab

Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Tabel 4.2 menggambarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 24. Pengolahan data dimaksudkan untuk melakukan analisis korelasi berganda untuk variabel Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan WFH secara simultan terhadap Prestasi Kerja. Analisis korelasi berganda menunjukkan nilai R positif sebesar 0,954, maka interpretasi nilai tersebut berada di 0,800 – 1,000 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.5 halaman 62. Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan WFH secara simultan mempunyai hubungan positif dan sangat kuat terhadap Prestasi Kerja.

### 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah analisis yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel independen (X) yaitu Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab terhadap satu variabel terikat (Y) yaitu Prestasi Kerja. Aplikasi SPSS versi 24 diperlukan untuk melakukan Analisis Regresi Linier Sederhana dalam penelitian ini dengan hasil sebagai berikut.

#### a. Pengaruh Kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.3  
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_1$  terhadap Y

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.715	.962		1.782	.007
	Kedisiplinan	.935	.033	.928	28.641	.000

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Tabel 4.3 menggambarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 24. Pengolahan data dimaksudkan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana variabel Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja. Tabel 4.3 diatas menunjukkan regresi linier sederhana variabel Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,715 + 0,935 X_1$$



Terlihat bahwa nilai *constant* Prestasi Kerja (Y) bernilai positif sebesar 1,715 dan nilai Kedisiplinan ( $X_1$ ) positif 0,935 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika Kedisiplinan sama dengan 0 atau konstan/tetap maka Prestasi Kerja naik sebesar 1,715 atau jika Kedisiplinan semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,935 satuan.

b. Pengaruh Kreativitas ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.4  
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_2$  terhadap Y

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.448	.933		1.553	.003
	Kreatifitas	.941	.032	.933	29.846	.000

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Tabel 4.4 menggambarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 24. Pengolahan data dimaksudkan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana variabel Kreativitas terhadap Prestasi Kerja. Tabel 4.4 diatas menunjukkan regresi linier sederhana variabel Kreativitas terhadap Prestasi Kerja dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,448 + 0,941 X_2$$

Terlihat bahwa nilai *constant* Prestasi Kerja (Y) bernilai positif sebesar 1,448 dan nilai Kreativitas ( $X_2$ ) positif 0,941 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika Kreativitas sama dengan 0 atau konstan/tetap maka Prestasi Kerja naik sebesar 1,448 atau jika Kreativitas semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,941 satuan.

c. Pengaruh Tanggung Jawab ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.5  
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_3$  terhadap Y

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.926	.877		2.195	.030
	Tanggung_Jawab	.921	.030	.938	31.192	.000

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Tabel 4.5 menggambarkan hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 24. Pengolahan data dimaksudkan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana variabel Tanggung Jawab terhadap Prestasi Kerja. Tabel 4.5 diatas menunjukkan regresi linier sederhana variabel Tanggung Jawab terhadap Prestasi Kerja dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,926 + 0,921 X_3$$

Terlihat bahwa nilai *constant* Prestasi Kerja (Y) bernilai positif sebesar 1,926 dan nilai Tanggung Jawab ( $X_3$ ) positif 0,921 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika Tanggung Jawab sama dengan 0 atau konstan/tetap maka Prestasi Kerja naik sebesar 1,926 atau jika Tanggung Jawab semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,921 satuan.

Berdasarkan data pada lampiran diatas maka nilai koefisien korelasi sederhana dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.6  
Nilai Koefisien Korelasi Sederhana

Variabel	Koefisien Korelasi		
	Kedisiplinan ( $X_1$ )	Kreativitas ( $X_2$ )	Tanggung Jawab ( $X_3$ )
Prestasi Kerja	0,935	0,941	0,921
Signifikansi	0,000	0,000	0,000

Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Berdasarkan hasil SPSS sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.3, Tabel 4.4 dan Tabel 4.5, dapat disimpulkan sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.6 bahwa terdapat arah hubungan (*correlation*) antar variabel sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien korelasi antara variabel Kedisiplinan dengan variabel Prestasi Kerja adalah 0,935 dengan signifikansi 0,000.
- b. Nilai koefisien korelasi antar variabel Kreatifitas dengan variabel Prestasi Kerja adalah 0,941 dengan signifikansi 0,000.

- c. Nilai koefisien korelasi variabel Tanggung Jawab dengan variabel Prestasi Kerja adalah 0,921 dengan signifikansi 0,000.

Nilai koefisien korelasi perlu dilakukan interpretasi untuk dapat melakukan penjelasan lebih lanjut atas analisis data. Nilai koefisien korelasi untuk variabel Kedisiplinan, Kreatifitas dan Tanggung Jawab memiliki nilai interpretasi diantara 0,800 – 1,000 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.5 halaman 62, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kedisiplinan, Kreatifitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* mempunyai hubungan korelasi yang positif dan sangat kuat terhadap Prestasi Kerja. Tingkat signifikansi semua variabel berada di angka kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa semua variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat (dependen) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen). Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen secara bersama-sama atau simultan.

Hasil analisis data yang diperoleh dari pengolahan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 24 dimaksudkan untuk melakukan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis tercantum dalam Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.468	.794		.589	.557
	Kedisiplinan	.238	.089	.237	2.668	.009
	Kreatifitas	.384	.078	.380	4.943	.000
	Tanggung Jawab	.352	.094	.358	3.753	.000

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Tabel 4.7 diatas menunjukkan regresi linier berganda variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ), Kreatifitas ( $X_2$ ) dan Tanggung Jawab ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,468 + 0,238X_1 + 0,384X_2 + 0,352X_3$$

Dari nilai persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, menunjukkan bahwa :

- a. Nilai konstanta Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,468 artinya jika Kedisiplinan, Kreatifitas dan Tanggung Jawab sama dengan 0 atau konstan/tetap, maka Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,468.
- b. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan ( $X_1$ ) sebesar 0,238 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kediplinan ( $X_1$ )

dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan dan variabel lain sama dengan 0 maka akan dapat menaikkan nilai Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,238 satuan.

- c. Nilai koefisien regresi Kreatifitas ( $X_2$ ) sebesar 0,384 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kreatifitas ( $X_2$ ) dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan dan variabel lain sama dengan 0 maka akan dapat menaikkan nilai Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,384 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi Tanggung Jawab ( $X_3$ ) sebesar 0,352 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Tanggung Jawab ( $X_3$ ) dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan dan variabel lain sama dengan 0 maka akan dapat menaikkan nilai Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,352 satuan.

#### 5. Analisis Uji $R^2$ (koefisien determinasi)

Pengukuran koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapat dari pengkuadratan atas koefisien korelasi berganda. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen suatu model. Nilai yang mendekati satu (100%) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil Analisis Korelasi Berganda sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.2 di atas, didapatkan koefisien determinasi (*R Square*) yaitu

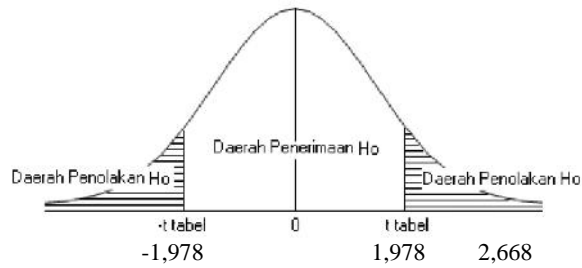
sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 91,10%, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 91,10\%) = 8,90\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 6. Uji *t* (Pengujian hipotesis secara Parsial)

Uji *t* berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Interpretasi hasil Uji *t* dengan memperhitungkan hasil *t<sub>hitung</sub>* dan signifikansinya. Hasil Uji *t* dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 4.7 diatas. Data dalam Tabel 4.7, dapat diinterpretasikan diantaranya :

##### a. Uji hipotesis Kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

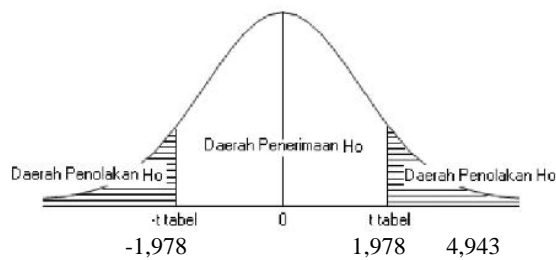
Tabel 4.7 menunjukkan nilai *t<sub>hitung</sub>* dan signifikansi variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai *t<sub>hitung</sub>* berada pada angka 2,668 atau lebih besar dari nilai *t<sub>tabel</sub>* yaitu 1,978. Nilai signifikansi berada pada angka 0,009 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Penolakan  $H_{01}$  menginterpretasikan bahwa Kedisiplinan pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja.



Gambar 4.8  
 Uji  $t$  Variabel Kedisiplinan ( $X_1$ )  
 Sumber : Data primer yang diolah., 2021

b. Uji hipotesis Kreatifitas ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )

Tabel 4.7 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi variabel Kreatifitas ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ). Nilai  $t_{hitung}$  berada pada angka 4,943 atau lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,978. Nilai signifikansi berada pada angka 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Penerimaan  $H_{a2}$  menginterpretasikan bahwa Kreatifitas pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja.

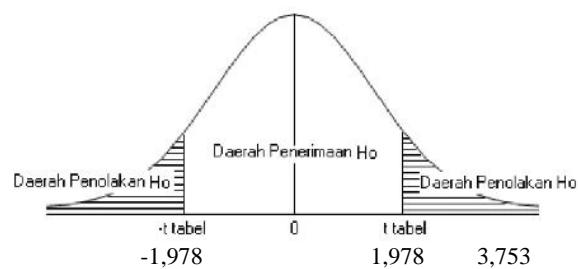


Gambar 4.9  
 Uji  $t$  Variabel Kreatifitas ( $X_2$ )  
 Sumber : Data primer yang diolah., 2021



c. Uji hipotesis Tanggung Jawab ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.7 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi variabel Tanggung Jawab ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai  $t_{hitung}$  berada pada angka 3,753 atau lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,978. Nilai signifikansi berada pada angka 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Penolakan  $H_{03}$  menginterpretasikan bahwa Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja.



Gambar 4.10  
Uji  $t$  Variabel Tanggung Jawab ( $X_3$ )  
Sumber : Data primer yang diolah., 2021

7. Uji  $F$  (Pengujian hipotesis secara simultan)

Uji  $F$  berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui signifikansi peran secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Interpretasi hasil Uji  $F$  dengan memperhitungan hasil  $F_{hitung}$  dan signifikansinya. Hasil Uji  $F$  dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8  
 Hasil Uji  $F$  variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$

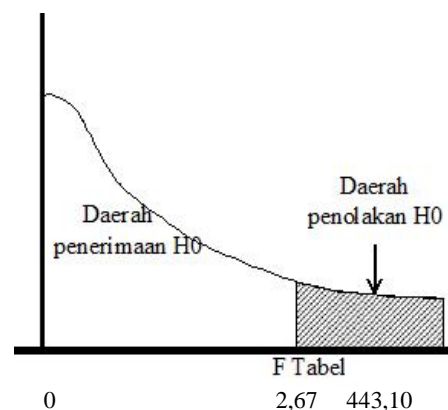
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1303.813	3	434.604	443.100	.000 <sup>b</sup>
	Residual	127.507	130	.981		
	Total	1431.321	133			

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kreatifitas, Tanggung\_Jawab

Sumber : Data primer yang diolah., (2021)

Tabel 4.8 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  dan signifikansi variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ), Kreatifitas ( $X_2$ ) dan Tanggung Jawab ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ). Nilai  $F_{hitung}$  berada pada angka 443,100 atau lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2,67. Nilai signifikansi berada pada angka 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Penerimaan  $H_{04}$  menginterpretasikan bahwa Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan  $WFH$  secara simultan berdampak terhadap Prestasi Kerja.



Gambar 4.11  
 Uji  $F$  variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$   
 Sumber : Data primer yang diolah, 2021

## E. Pembahasan

Hasil analisis data berupa pengujian statistik sebagaimana diuraikan diatas, dapat menjelaskan bagaimana dampak variabel independen terhadap variabel independen. Analisis dampak yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel independen perlu dilakukan pembahasan baik itu secara parsial maupun secara simultan atau bersama-sama. Hal ini perlu dilakukan mengingat penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* atau penelitian tingkat penjelasan.

Hasil analisis menunjukkan Kedisiplinan pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja secara parsial. Nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa Kedisiplinan pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja. Hal ini membuktikan bahwa banyaknya perbaikan atas hasil penyelesaian pekerjaan dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dipengaruhi oleh menurunnya tingkat kedisiplinan para PPNPN di lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah pada saat melaksanakan kebijakan *WFH*. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rismawardani, dkk., (2019) ; Aprianggi, dkk., (2018) ; Wulandari, dkk., (2019) dengan kesimpulan bahwa kedisiplinan berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kesesuaian antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu menggambarkan bahwa dalam situasi atau kondisi apapun, dalam menyelesaikan pekerjaan tetap diperlukan kedisiplinan dalam berbagai hal.

Hasil analisis menunjukkan Kreatifitas pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja secara parsial. Nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa Kreatifitas pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja. Hal ini membuktikan bahwa banyaknya perbaikan atas hasil penyelesaian pekerjaan dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dipengaruhi oleh menurunnya tingkat kreatifitas para PPNPN di lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah pada saat melaksanakan kebijakan *WFH*. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprianggi, dkk., (2018) ; Budiono., (2018) ; Astuti, dkk., (2019) ; Sabrina., (2017) dengan kesimpulan bahwa kreativitas berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kesesuaian antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu menggambarkan bahwa dalam situasi atau kondisi apapun, dalam menyelesaikan pekerjaan tetap diperlukan kreatifitas seseorang.

Hasil analisis menunjukkan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja secara parsial. Nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja. Hal ini membuktikan bahwa banyaknya perbaikan atas hasil penyelesaian pekerjaan dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dipengaruhi oleh menurunnya tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh para PPNPN di lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan

Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah pada saat melaksanakan kebijakan *WFH*. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fariani., (2018) ; Yusuf., (2018) ; Rahman., (2018) dengan kesimpulan bahwa tanggung jawab berdampak secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kesesuaian antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu menggambarkan bahwa dalam kondisi *WFH* maupun *WFO*, setiap orang harus menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab atau dengan kata lain tetap mengedepankan unsur tanggung jawab.

Hasil analisis menunjukkan Kedisiplinan, Kreatifitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja secara simultan atau bersama-sama. Nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa Kedisiplinan, Kreatifitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* berdampak secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi Kerja. Koefisien dalam regresi linier berganda menunjukkan bahwa banyaknya perbaikan atas hasil penyelesaian pekerjaan dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dipengaruhi oleh menurunnya tingkat kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh para PPNPN di lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah pada saat melaksanakan kebijakan *WFH*.

## BAB V

### P E N U T U P

#### A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai  $t_{hitung}$  berada pada angka 2,668 atau lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,978. Nilai signifikansi berada pada angka 0,009 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Hipotesa Alternatif 1 ( $H_{a1}$ ) yang menyatakan Kedisiplinan pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja adalah diterima.
2. Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi variabel Kreatifitas ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai  $t_{hitung}$  berada pada angka 4,943 atau lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,978. Nilai signifikansi berada pada angka 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Hipotesa Alternatif 2 ( $H_{a2}$ ) yang menyatakan Kreatifitas pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja adalah diterima.
3. Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  dan signifikansi variabel Tanggung Jawab ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai  $t_{hitung}$  berada pada angka 3,753 atau lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu

1,978. Nilai signifikansi berada pada angka 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Hipotesa Alternatif 3 ( $H_{a3}$ ) yang menyatakan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* berdampak terhadap Prestasi Kerja adalah diterima.

4. Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  dan signifikansi variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ), Kreativitas ( $X_2$ ) dan Tanggung Jawab ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ). Nilai  $F_{hitung}$  berada pada angka 443,100 atau lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2,67. Nilai signifikansi berada pada angka 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Hipotesa Alternatif 4 ( $H_{a4}$ ) yang menyatakan Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* secara simultan berdampak terhadap Prestasi Kerja adalah diterima.
5. Hasil pengolahan data dan analisis korelasi berganda menunjukkan koefisien determinasi ( $R Square$ ) yaitu sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 91,10%, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 91,10\%) = 8,90\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Analisa menunjukkan bahwa Kedisiplinan pada kebijakan *WFH* secara parsial maupun secara simultan mempunyai dampak yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Analisa tersebut dapat menjelaskan bahwa penurunan Prestasi Kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah disebabkan oleh menurunnya tingkat Kedisiplinan pada saat melaksanakan kebijakan *WFH*. Pelaksanaan kebijakan *WFH* memerlukan pengawasan yang melekat guna meningkatkan kedisiplinan yang bersifat preventif dan diperlukan adanya sanksi hukuman serta ketegasan untuk PPNPN yang tidak disiplin guna meningkatkan kedisiplinan yang bersifat korektif. Peningkatan kedisiplinan yang bersifat preventif maupun korektif diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja sebagaimana hasil analisa dalam penelitian ini.
2. Analisa menunjukkan bahwa Kreatifitas pada kebijakan *WFH* secara parsial maupun secara simultan mempunyai dampak yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Analisa tersebut dapat menjelaskan bahwa penurunan Prestasi Kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah disebabkan oleh menurunnya tingkat Kreatifitas pada saat melaksanakan kebijakan *WFH*. Pelaksanaan kebijakan *WFH* berkaitan erat dengan adanya perubahan situasi dan kondisi antara lingkungan kantor dengan lingkungan keluarga. Perubahan situasi dan kondisi lingkungan merupakan faktor eksternal seorang individu yang mampu mempengaruhi tingkat kreatifitas individu



tersebut. Perilaku individu untuk bersikap adaptif atau mudah beradaptasi dengan perubahan faktor eksternal diperlukan untuk mengantisipasi adanya instruksi pelaksanaan kebijakan *WFH*. Perilaku adaptif akan terbentuk apabila individu sudah terbiasa untuk melakukan adaptasi dengan lingkungan baru. Kebijakan untuk pembiasaan melakukan adaptasi misalnya dengan adanya *rolling* atau rotasi, diperlukan guna mengurangi dampak faktor eksternal mempengaruhi tingkat kreatifitas PPNPN yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja PPNPN.

3. Analisa menunjukkan bahwa Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* secara parsial maupun secara simultan mempunyai dampak yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Analisa tersebut dapat menjelaskan bahwa penurunan Prestasi Kerja PPNPN Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah disebabkan oleh menurunnya tingkat Tanggung Jawab pada saat melaksanakan kebijakan *WFH*. Pelaksanaan kebijakan *WFH* oleh PPNPN tidak sesuai dengan pemahaman PPNPN terhadap arti dari tanggung jawab. Hal ini terlihat dari bagaimana keberanian pegawai mengambil resiko terhadap keputusan yang akan diambil dan bagaimana ketekunan, dedikasi dan pelayanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bimbingan dan pelatihan guna meningkatkan kesadaran akan hak dan kewajiban serta rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki, diperlukan untuk meningkatkan tingkat tanggung jawab PPNPN terhadap pekerjaannya sehingga pada akhirnya akan meningkatkan prestasinya.

4. Hasil penelitian ini merupakan hasil dari pengolahan data dan analisis atas data yang diperoleh dari PPNPN di Lingkungan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah. Penelitian lanjutan dengan variabel yang sama dan responden yang berbeda, diperlukan guna memperkaya hasil penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
5. Hasil pengolahan data dan analisis menunjukkan bahwa Kedisiplinan, Kreativitas dan Tanggung Jawab pada kebijakan *WFH* hanya mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 91,10%, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 91,10\%) = 8,90\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian lanjutan diperlukan guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja, khususnya pada saat pelaksanaan kebijakan *WFH* sehingga dapat memperkaya hasil penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Minto Wahyu, Mochammad Sa'id. 2020. "Produktivitas Selama *Work From Home* : Sebuah Analisis Psikologi Sosial" dalam *Jurnal Kependudukan Indonesia, Edisi Khusus Demografi dan COVID-19, Juli 2020, Hal. 53-60*. Malang : Universitas Negeri Malang.
- Amiruddin. 2019. "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor". Surabaya : CV. Qiara Media.
- Arisan Aprianggi, Mareta Kemala Sari, Alfactory Rheza Syahrul. 2018. "Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kota Padang" dalam *Journal of Economic and Economic Education Vol. 6, No. 2, (143-155)*. Padang : STKIP PGRI Sumatera Barat.
- Arviana Wulandari, Ramadhani Hamzah. 2019. "Dampak Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" dalam *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu Vol. 8, No. 2*. Kota Bekasi : STIE Tribuana, STIE Bisnis Indonesia.
- Ashal, Rezeky Ana. 2020. "Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan" dalam *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Volume 14, No. 2*. Medan : Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan.
- Budiono, Aris. 2018. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Produksi pada PT. Muler Pacific Labelindo, Jawa Barat" dalam *Jurnal Human Capital Development Vol. 5, No. 1, Edisi 11, 1-17*. Jawa Barat : STIE Pariwisata Internasional.
- Dharma, Agus. 2018. "Manajemen Prestasi Kerja. Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja". Jakarta : CV. Rajawali.

- Fariani, Semi. 2018. “Pengaruh Tanggung Jawab, Komitmen Moral dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di IKIP PGRI Jember” dalam *Journal Educational Research and Development Vol. 2, No. 1*. Surabaya : Universitas Wijaya Putra.
- Fatmawiyati, Jati. 2018. “Telaah Kreativitas” dalam *researchgate.net/publication/328217424*. Surabaya : Magister Psikologi Universitas Airlangga.
- Google, Berita. 2020. “Kasus Seiring Waktu – Virus Corona (COVID-19)”. <https://news.google.com/covid19/map?hl=id&gl=ID&ceid=ID%3Aid>. Diakses tanggal 30 September 2020 pukul 19:26 WIB.
- Hardani, dkk. 2020. ”Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif”. Yogyakarta : Pustaka Ilmu.
- Hasanuddin. 2017. ”Biopsikologi Pembelajaran – Teori dan Aplikasi”. Banda Aceh : Syiah Kuala University Press.
- Indonesia, CNN. 2020. “Jokowi Imbau Masyarakat Bekerja dan Beribadah di Rumah”. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20200315141316-32-483586/jokowi-imbau-masyarakat-bekerja-dan-beribadah-di-rumah>. Diakses tanggal 30 September 2020 pukul 21:12 WIB.
- J. Dama., I.W.J.Ogi. 2018. “Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero), Tbk. Manado” dalam *Jurnal EMBA Volume 6 Nomor 1 – Januari 2018*. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Megasari Rismawardani, Mei Indrawati, Hidayat. 2019. “Analisis Prestasi Kerja Pegawai Bappeda Bojonegoro Ditinjau dari Kedisiplinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja” dalam *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) Vol. 3, No. 4, Hal. 471-485*. Bojonegoro : Bappeda Bojonegoro, Universitas Wijaya Putra.
- M.Mersilina., B.Tewal., G.G.Lumintang. 2019. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance Cabang Manado” dalam *Jurnal EMBA Vol. 7 No. 4 – Oktober 2019*. ISSN Nomor 2303-1174. Manado – Universitas Sam Ratulangi Manado.

Mungkasa, Oswar. 2020. “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH) : Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID-19” dalam *The Indonesian Journal of Development Planning* Volume IV no. 2 (hlm 126-250). ISSN Nomor 2654-2625. <https://journal.bappenas.go.id/>. Diakses tanggal 05 Oktober 2020 pukul 09:00 WIB.

Organization, World Health. 2020. “*WHO Director-General’s Opening Remarks at The Media Briefing on COVID-19 – 11 March 2020*”. <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>. Diakses tanggal 30 September 2020 pukul 19:46 WIB.

Pangestuti, Dewi Cahyani. 2019. “Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja” dalam *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 4, No. 1:57-68 – Pebruari 2019*. Jakarta : UPN Veteran.

Parlina. 2016. “Hubungan Antara *self-regulated learning* dengan Tanggung Jawab Santri Tingkat SMA di Pondok Pesantren Modern Zam-zam Muhammadiyah Cilongok Kabupaten Banyumas”. [http://repository.ump.ac.id/2160/3/BAB%20II\\_PARLINA\\_PSIKOLOGI%2716.pdf](http://repository.ump.ac.id/2160/3/BAB%20II_PARLINA_PSIKOLOGI%2716.pdf). Diakses tanggal 23 Oktober 2020 pukul 13:00 WIB. Purwokerto : Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Priatna, Deden Komar. 2019.”*Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0*”. Yogyakarta : Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama).

Prihantoro, Agung. 2015.”*Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*”. Yogyakarta : Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama).

- Priyatna, Duwi. 2017. "Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS". Yogyakarta : ANDI.
- Rahman, Wahyudin. 2018. "Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai" dalam *researchgate.net/publication/324783917*. Banggai : Universitas Mumammadiyah Luwuk.
- P.M.A. Rantung., G.M. Sendow., R.T. Saerang. 2020. "Analisis Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Sudirman Kota Manado" dalam *Jurnal EMBA Vol. 8 No. 4 – Oktober 2020, Hal. 1049-1058*. ISSN Nomor 2303-1174. Manado – Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rismawati dan Mattalata. 2018. "Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan". Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Sabrina, Raissa. 2017. "Hubungan Antara Stres Kerja dan Kreativitas" dalam *Jurnal Psikoborneo, Vol 5, No. 7, 2017:41-49*. Samarinda : Universitas Mulawarman.
- Sedarmayanti. 2001. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja – Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya". Bandung : CV. Mandar Maju.
- Surat Edaran Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 04/SE/M/2020 tentang Penanganan Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* di Lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Jakarta. 2020.

Surat Keputusan Kuasa Pengguna Anggaran/Barang Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah Nomor : 16/KPTS/SPJN.I-JTG/IV/2020 tanggal 02 April 2020 tentang Perubahan Penetapan Struktur Organisasi pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah. Semarang, 2020.

Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, Steve Werner. 2011. “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Edisi 10 – Buku 2”. Jakarta : Salemba Empat.

Tri Puji Astuti, Riana Sitawati, Tukijan. 2019. “Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” dalam *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No. 47 / Th. XXVI / Oktober 2019*. Semarang : STIE Dharmaputra.

Urip Triandri, Samsul Anwar. 2018. “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu” dalam *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 3, No. 4 – April 2018*. Indramayu : Universitas Wiralodra.

Wahyudi. 2017. “Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi”. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2017. “Manajemen Kinerja – Edisi Kelima”. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

Yusuf, Nurdin. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Universitas Gorontalo” dalam *Jurnal Gorontalo Development Review Vol. 1, No. 1 – April 2018*. Gorontalo : Universitas Gorontalo.

**KUESIONER PENELITIAN**

**Dampak Kebijakan *Work From Home* Terhadap Prestasi Kerja  
Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri  
Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Jawa Tengah  
Tahun 2020**

**Petunjuk : IDENTITAS RESPONDEN**

Pada identitas berikut ini, Saudara dimohon untuk menuliskan **Nama** dan memilih **Unit Organisasi** pada salah satu pilihan yang telah tersedia dan sesuai dengan keadaan Saudara.

1. **Nama** : .....

2. **Unit Organisasi** : .....

**Petunjuk : PERNYATAAN**

Pada pernyataan berikut ini, Saudara dimohon untuk memberikan pendapat dengan memberi tanda **silang ( X )** pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan hati nurani Saudara sendiri.

Keterangan :

<b>STS</b>	atau	“ <b>Sangat Tidak Setuju</b> ”	diberi skor	=	1
<b>TS</b>	atau	“ <b>Tidak Setuju</b> ”	diberi skor	=	2
<b>N</b>	atau	“ <b>Netral</b> ”	diberi skor	=	3
<b>S</b>	atau	“ <b>Setuju</b> ”	diberi skor	=	4,
<b>SS</b>	atau	“ <b>Sangat Setuju</b> ”	diberi skor	=	5



**Prestasi Kerja ( Y )**

No.	Pernyataan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan					
2.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan, terkadang melampaui jumlah pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya					
3.	Saya sangat jarang memperbaiki atau meralat pekerjaan-pekerjaan yang telah saya selesaikan karena minimnya koreksi atas pekerjaan yang telah saya selesaikan					
4.	Pekerjaan yang telah saya selesaikan, sering mendapat apresiasi positif dari atasan maupun rekan sejawat					
5.	Saya belum pernah diberi sanksi akibat dari kesalahan-kesalahan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang diberikan kepada saya berakhir					
7.	Saya belum pernah mendapat teguran akibat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan					

**Kedisiplinan ( X<sub>1</sub> )**

No.	Pernyataan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menggunakan waktu pada saat jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan kantor					
2.	Saya lebih mengutamakan kepentingan kantor pada saat jam kerja					
3.	Saya bersedia memakai seragam yang telah ditentukan pada saat jam kerja dan di lingkungan kantor					
4.	Saya selalu menjaga kebersihan lingkungan selama proses penyelesaian pekerjaan di kantor					
5.	Saya memanfaatkan fasilitas kantor bukan untuk kepentingan pribadi namun untuk kepentingan kantor					
6.	Saya tidak pernah terlambat datang ke kantor					
7.	Saya berusaha untuk tidak pulang kantor sebelum jam kerja berakhir					

**Kreativitas ( X<sub>2</sub> )**

No.	Pernyataan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa tidak ada kesulitan dalam menemukan cara atau metode dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					
2.	Saya mampu menjelaskan dengan baik, langkah yang saya ambil dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
3.	Saya merasa mudah menyesuaikan perubahan situasi dan kondisi dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					
4.	Saya mengatasi permasalahan kantor yang ada dengan tidak hanya melihatnya dari sudut pandang pribadi					
5.	Saya sering mengembangkan ide-ide yang saya temukan mengenai cara penyelesaian pekerjaan kantor					
6.	Saya selalu merinci berbagai jalan keluar yang saya temukan dalam upaya mengatasi permasalahan kantor					
7.	Saya dapat menggambarkan secara detail bagaimana situasi dan kondisi pekerjaan yang akan saya hadapi					

**Tanggung Jawab ( X<sub>3</sub> )**

No.	Pernyataan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya beranggapan bahwa pekerjaan adalah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan dan seimbang dengan hak					
2.	Saya menerima pekerjaan yang diberikan kepada saya secara sadar dan berusaha untuk menyelesaikannya					
3	Saya bersedia menanggung resiko atas kesediaan saya menerima pekerjaan dan konsekuensi atas penyelesaiannya					
4.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan saya dengan penuh kesungguhan dan semangat yang tinggi					
5.	Saya mengorbankan segenap tenaga, pikiran dan waktu yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya sudah memberikan kontribusi secara maksimal kepada organisasi atau instansi sesuai bidang tugas saya					
7.	Saya bersedia memberikan pelayanan kepada pihak-pihak yang berkepentingan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi saya dalam organisasi atau instansi					

LAMPIRAN 2

**TABEL HASIL JAWABAN RESPONDEN  
DALAM RANGKA UJI INSTRUMEN PENELITIAN**

Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Nama Responden	Nilai Jawaban Responden							Total Nilai
		Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	
1.	Agus Setiyanto	5	4	4	5	5	5	5	33
2.	Muh. Syamsurijal	5	5	5	5	5	5	5	35
3.	Soedarjono	5	5	4	4	5	4	5	32
4.	Khusnul Khotimah	4	4	2	4	4	4	4	26
5.	Ratna Tambunan	5	5	3	5	4	5	5	32
6.	Sanap	4	5	3	3	5	5	4	29
7.	Joko Sudarmono	4	4	2	3	3	4	2	22
8.	Andy Soedarjatmo	5	5	5	5	5	5	5	35
9.	Tommy Hariyawan	5	4	1	4	5	4	3	26
10.	Diah Handiani	5	5	4	5	5	5	5	34

Variabel Kedisiplinan (X<sub>1</sub>)

No.	Nama Responden	Nilai Jawaban Responden							Total Nilai
		X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.7</sub>	
1.	Agus Setiyanto	5	5	5	5	5	4	5	34
2.	Muh. Syamsurijal	5	5	5	5	5	5	5	35
3.	Soedarjono	5	5	5	5	5	5	5	35
4.	Khusnul Khotimah	5	5	5	4	5	4	5	33
5.	Ratna Tambunan	4	4	5	5	5	4	5	32
6.	Sanap	5	4	5	4	3	5	5	31
7.	Joko Sudarmono	5	5	5	5	5	3	5	33
8.	Andy Soedarjatmo	5	5	5	5	5	5	5	35
9.	Tommy Hariyawan	3	4	5	4	4	4	4	28
10.	Diah Handiani	4	4	3	4	3	2	3	23

Variabel Kreativitas (X<sub>2</sub>)

No.	Nama Responden	Nilai Jawaban Responden							Total Nilai
		X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.7</sub>	
1.	Agus Setiyanto	5	5	5	5	5	5	5	35
2.	Muh. Syamsurijal	5	5	5	5	5	5	5	35
3.	Soedarjono	4	5	5	5	5	4	5	33
4.	Khusnul Khotimah	4	4	3	4	3	3	4	25
5.	Ratna Tambunan	5	4	5	4	4	4	4	30
6.	Sanap	5	4	4	3	4	3	5	28
7.	Joko Sudarmono	3	3	2	3	3	3	4	21
8.	Andy Soedarjatmo	5	5	5	5	5	5	5	35
9.	Tommy Hariyawan	4	4	4	4	3	4	3	26
10.	Diah Handiani	4	4	3	5	4	4	4	28

Variabel Tanggung Jawab ( $X_3$ )

No.	Nama Responden	Nilai Jawaban Responden							Total Nilai
		$X_{3.1}$	$X_{3.2}$	$X_{3.3}$	$X_{3.4}$	$X_{3.5}$	$X_{3.6}$	$X_{3.7}$	
1.	Agus Setiyanto	5	5	5	5	5	5	5	35
2.	Muh. Syamsurijal	5	5	5	5	5	5	5	35
3.	Soedarjono	5	5	5	5	5	4	5	34
4.	Khusnul Khotimah	5	5	4	5	4	4	4	31
5.	Ratna Tambunan	5	5	4	4	4	4	4	30
6.	Sanap	5	5	4	4	4	5	5	32
7.	Joko Sudarmono	4	5	3	4	4	4	4	28
8.	Andy Soedarjatmo	5	5	5	5	5	5	5	35
9.	Tommy Hariyawan	5	5	5	4	4	4	5	32
10.	Diah Handiani	4	3	3	4	4	4	3	25

LAMPIRAN 3

TABEL HASIL JAWABAN RESPONDEN

Nomor Responden	Nilai Jawaban Responden							Y	Nilai Jawaban Responden							X <sub>1</sub>
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>		X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.7</sub>	
1	4	4	3	3	3	4	3	24	4	3	4	4	3	3	3	24
2	5	4	3	4	5	4	5	30	4	4	4	4	4	5	5	30
3	5	4	3	5	5	5	5	32	5	5	5	5	4	3	5	32
4	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	4	5	5	33
5	4	4	4	3	3	4	3	25	4	4	4	4	4	5	2	27
6	4	5	5	4	5	4	5	32	4	4	5	5	5	5	5	33
7	3	4	3	3	3	3	4	23	3	4	3	4	2	3	3	22
8	4	5	4	4	5	4	4	30	5	3	4	4	5	4	5	30
9	4	4	3	4	3	5	4	27	1	4	5	5	1	5	5	26
10	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34
11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	5	30
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	5	4	3	3	4	4	27	4	4	3	4	4	3	4	26
14	4	3	4	4	5	4	4	28	3	4	5	4	4	3	5	28
15	4	4	5	4	3	4	3	27	4	4	4	3	4	4	4	27
16	4	4	3	3	3	3	3	23	3	4	4	4	3	3	4	25
17	5	4	5	4	5	4	5	32	4	5	3	5	5	4	5	31
18	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
19	4	3	4	4	5	4	4	28	4	4	4	4	4	3	4	27
20	4	5	4	5	5	4	5	32	4	4	5	5	3	4	5	30
21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	4	4	4	30

22	5	4	2	4	4	4	4	27	4	3	5	5	3	4	4	28
23	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	3	5	33
24	5	5	3	5	4	5	4	31	5	5	4	5	5	3	4	31
25	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	3	5	33
26	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	4	4	4	3	4	27
28	5	5	5	4	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34
29	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	5	4	5	4	4	30
30	4	4	3	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	5	3	4	3	4	4	28	4	3	4	3	4	4	4	26
32	4	4	4	4	4	5	4	29	4	3	5	5	4	4	5	30
33	4	4	2	4	4	4	3	25	4	4	4	4	4	4	4	28
34	5	4	4	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	3	5	33
35	5	4	3	5	3	4	3	27	3	4	4	4	3	4	3	25
36	3	2	2	3	3	4	3	20	2	3	4	3	2	3	4	21
37	5	3	5	5	3	4	4	29	4	4	4	5	5	4	3	29
38	3	4	4	4	4	3	3	25	3	3	3	4	4	3	3	23
39	4	5	3	4	5	5	4	30	4	4	5	5	5	3	5	31
40	5	3	4	4	5	4	4	29	5	3	5	4	5	3	5	30
41	4	5	5	4	5	5	5	33	4	5	5	4	5	5	5	33
42	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	5	3	5	29
44	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
45	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
46	5	4	5	5	4	5	4	32	4	4	5	5	4	5	5	32
47	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	3	4	4	3	4	26
48	3	3	2	3	3	4	3	21	3	3	4	3	3	3	3	22



49	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	4	4	4	29
50	4	4	2	4	2	4	2	22	3	3	3	3	3	3	3	21
51	5	5	4	5	3	4	1	27	5	3	4	4	3	3	4	26
52	4	4	5	3	4	4	3	27	4	4	4	4	3	4	4	27
53	4	4	4	3	4	4	3	26	4	3	3	4	4	4	5	27
54	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
55	4	3	3	4	3	4	3	24	4	4	4	4	3	3	3	25
56	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
57	5	5	4	4	4	5	4	31	5	4	5	4	4	3	5	30
58	5	5	4	4	4	5	4	31	5	5	5	4	5	4	4	32
59	5	4	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	5	4	5	34
60	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	34
61	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	3	4	4	4	5	4	29	4	3	5	4	5	4	5	30
63	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
64	5	5	4	5	5	4	4	32	4	4	4	4	5	5	5	31
65	4	3	4	4	3	5	4	27	4	4	3	5	3	4	4	27
66	5	5	4	5	4	3	3	29	4	4	5	5	4	5	3	30
67	3	4	4	4	3	4	4	26	4	4	3	5	4	3	3	26
68	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
69	2	3	3	2	4	3	3	20	3	3	2	4	3	3	3	21
70	2	4	4	3	4	3	5	25	4	5	4	5	4	3	3	28
71	3	3	5	3	3	5	4	26	4	3	5	4	3	3	4	26
72	4	3	5	4	3	4	3	26	4	4	4	4	4	3	4	27
73	5	4	5	3	4	5	5	31	5	4	4	5	4	4	4	30
74	4	3	5	3	4	3	5	27	4	4	4	4	4	4	4	28
75	5	3	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	4	4	4	29

76	3	5	4	5	5	5	4	31	4	4	5	5	3	2	5	28
77	5	4	3	4	5	3	4	28	3	4	5	4	3	4	4	27
78	5	4	3	4	3	5	5	29	5	4	5	5	4	4	3	30
79	4	3	4	4	5	4	5	29	5	4	4	4	3	4	4	28
80	4	4	4	4	2	3	2	23	4	4	4	3	3	3	4	25
81	3	4	5	4	3	4	4	27	4	4	3	4	5	3	4	27
82	5	4	3	3	3	4	3	25	3	4	3	4	4	3	4	25
83	5	4	4	4	3	4	3	27	5	4	4	3	5	4	4	29
84	5	3	4	3	4	2	4	25	2	3	5	3	4	3	3	23
85	3	4	3	4	4	4	5	27	4	4	4	4	3	5	2	26
86	4	3	3	4	3	5	4	26	3	3	4	3	5	4	3	25
87	4	4	3	5	4	4	5	29	3	4	4	5	5	3	3	27
88	3	3	5	4	2	5	3	25	3	3	5	4	3	4	3	25
89	4	5	4	3	3	4	5	28	5	4	3	4	5	5	4	30
90	5	4	3	5	3	4	5	29	4	4	4	4	4	5	5	30
91	4	5	4	3	5	4	5	30	5	5	4	4	5	4	4	31
92	4	4	4	3	5	4	5	29	5	3	4	4	4	4	4	28
93	4	3	3	3	4	4	3	24	4	3	3	4	4	4	4	26
94	4	4	3	4	3	4	5	27	5	4	4	4	4	4	3	28
95	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
96	3	3	3	4	5	4	5	27	4	4	5	4	4	4	3	28
97	5	4	4	5	4	5	4	31	4	5	4	5	5	4	5	32
98	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
99	4	5	4	5	4	4	4	30	3	4	4	3	5	5	4	28
100	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
101	5	4	4	5	4	4	5	31	4	5	4	4	5	5	5	32
102	4	5	3	4	3	4	5	28	4	3	4	5	5	4	4	29

103	5	5	5	5	4	5	5	34	4	5	5	5	5	4	5	33
104	5	4	5	3	4	5	5	31	4	5	4	4	5	4	4	30
105	4	5	4	5	4	4	5	31	5	4	5	5	5	5	4	33
106	5	4	5	4	4	4	4	30	4	4	5	4	4	4	4	29
107	4	5	4	3	3	4	4	27	4	4	2	4	5	4	5	28
108	3	4	4	4	5	2	4	26	4	4	5	4	3	3	4	27
109	5	5	4	4	3	5	4	30	4	4	5	4	3	5	4	29
110	5	4	5	3	4	5	4	30	5	4	5	4	5	4	5	32
111	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	5	5	4	3	4	30
112	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	5	5	4	4	5	32
113	5	4	5	4	3	4	4	29	4	3	4	4	5	4	5	29
114	5	4	5	3	4	4	4	29	5	3	4	5	4	3	4	28
115	5	3	4	5	4	3	4	28	5	4	5	4	4	4	4	30
116	5	3	4	5	4	5	3	29	5	4	5	3	4	5	5	31
117	5	4	5	3	4	5	4	30	5	3	5	4	4	5	4	30
118	5	4	5	3	4	5	4	30	5	4	5	3	4	4	5	30
119	5	4	3	4	5	4	5	30	5	3	4	4	5	5	4	30
120	5	4	5	3	4	4	4	29	5	3	4	4	5	3	5	29
121	5	4	4	5	4	3	4	29	5	3	4	5	4	5	3	29
122	3	4	5	3	4	5	5	29	4	4	5	3	4	5	5	30
123	5	4	5	4	5	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	28
124	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	5	3	5	4	5	31
125	5	4	5	5	4	5	3	31	5	4	5	4	5	5	4	32
126	5	4	5	5	4	5	5	33	4	5	4	4	5	5	5	32
127	5	4	3	4	5	5	5	31	4	5	4	5	4	5	4	31
128	5	5	4	3	4	4	5	30	5	3	4	5	4	5	5	31
129	5	5	5	4	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34

130	5	5	5	4	4	5	3	31	5	5	4	5	4	5	4	32
131	5	4	4	5	4	5	5	32	5	4	5	4	5	4	5	32
132	5	4	4	5	5	4	5	32	4	5	3	5	4	5	4	30
133	5	4	5	5	5	4	5	33	5	4	5	5	3	5	4	31
134	4	5	4	3	4	4	5	29	3	4	4	5	4	5	4	29

Nomor Responden	Nilai Jawaban Responden							X <sub>2</sub>	Nilai Jawaban Responden							X <sub>3</sub>
	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.7</sub>		X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.3</sub>	X <sub>3.4</sub>	X <sub>3.5</sub>	X <sub>3.6</sub>	X <sub>3.7</sub>	
1	3	4	3	4	4	3	4	25	3	3	4	3	4	4	3	24
2	4	5	4	4	5	5	4	31	5	4	4	4	5	4	5	31
3	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	4	5	4	5	5	33
4	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	5	5	4	5	5	33
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	4	5	4	5	5	5	33	5	5	4	5	4	4	5	32
7	3	3	4	3	3	4	3	23	3	3	3	3	4	3	3	22
8	4	5	4	5	5	4	4	31	5	5	4	5	4	4	4	31
9	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	2	4	4	4	4	26
10	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	4	5	34
11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	3	4	26
14	5	3	4	5	4	4	5	30	5	4	4	4	4	4	4	29
15	4	4	5	5	4	3	3	28	4	4	4	4	4	4	4	28
16	3	3	4	3	3	3	3	22	4	4	3	3	3	4	4	25
17	5	5	5	4	5	4	5	33	4	4	5	5	5	5	5	33
18	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35

19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	5	4	5	5	4	4	31	4	4	5	5	5	4	5	32
21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	5	4	5	31
22	4	4	4	5	4	4	4	29	5	5	4	4	3	4	4	29
23	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	4	5	5	4	5	4	32	4	5	4	5	3	4	5	30
25	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	4	5	5	5	5	34
26	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	4	3	4	27
28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
29	4	5	4	4	5	4	5	31	5	5	4	4	4	5	4	31
30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	3	5	4	28	4	4	3	4	4	4	4	27
32	4	4	4	5	5	4	4	30	3	4	4	4	4	5	5	29
33	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	3	4	4	4	4	27
34	5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	5	5	4	5	5	34
35	4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	3	4	3	4	4	25
36	3	3	4	4	3	2	3	22	3	4	4	3	3	2	3	22
37	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	3	5	4	5	3	29
38	3	3	3	3	4	4	3	23	4	4	4	3	3	3	3	24
39	4	4	3	5	5	4	5	30	4	5	5	4	4	5	4	31
40	5	4	4	4	5	3	5	30	4	3	4	5	4	5	4	29
41	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	5	5	5	34
42	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	4	4	4	29
44	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
45	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28

46	4	5	5	4	5	5	5	33	5	5	4	5	4	5	5	33
47	3	4	4	4	4	4	3	26	3	4	4	4	3	4	4	26
48	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	3	4	3	3	4	23
49	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	4	4	4	29
50	2	4	2	4	3	4	4	23	3	4	3	3	2	4	2	21
51	5	3	4	4	5	3	4	28	4	4	4	3	4	4	4	27
52	5	4	3	3	5	4	4	28	5	4	4	4	3	4	4	28
53	4	4	4	4	3	4	3	26	5	3	4	3	4	4	4	27
54	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	4	5	5	34
55	3	3	3	3	4	4	3	23	3	4	2	4	4	3	4	24
56	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
57	5	4	4	5	5	4	4	31	4	5	5	4	5	4	5	32
58	4	5	4	5	5	5	5	33	4	5	4	5	4	5	4	31
59	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35
60	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
62	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
63	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
64	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	4	5	4	4	5	32
65	4	4	5	4	4	3	4	28	4	5	4	4	4	4	3	28
66	5	5	3	4	4	3	4	28	4	5	3	4	4	5	4	29
67	4	4	3	3	5	3	4	26	4	4	4	3	4	3	4	26
68	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
69	2	2	4	3	4	3	3	21	3	2	2	3	3	3	4	20
70	4	4	3	2	4	3	4	24	3	5	4	4	4	3	4	27
71	4	3	5	3	3	3	4	25	3	3	3	4	4	4	5	26
72	3	4	3	4	5	4	4	27	4	4	3	4	4	4	3	26

73	5	5	4	3	4	5	3	29	4	4	4	5	4	4	5	30
74	3	3	4	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28
75	4	4	4	4	3	4	4	27	5	3	5	3	4	4	4	28
76	5	4	4	4	4	4	5	30	4	5	4	4	4	5	5	31
77	4	4	3	3	3	5	5	27	5	3	4	4	5	3	4	28
78	5	4	4	5	4	4	5	31	4	4	4	4	5	5	4	30
79	5	4	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	5	4	4	29
80	4	4	3	3	4	3	4	25	4	2	4	3	4	3	4	24
81	4	3	4	4	5	3	5	28	4	4	3	4	5	5	4	29
82	4	3	2	4	4	4	3	24	4	4	5	4	4	2	3	26
83	5	4	3	4	3	4	5	28	4	3	5	4	4	5	4	29
84	3	4	5	2	2	4	4	24	4	3	3	5	2	2	4	23
85	4	5	4	4	3	4	3	27	5	4	3	3	3	4	4	26
86	3	3	4	3	5	3	3	24	3	3	4	4	3	3	5	25
87	4	5	4	3	4	4	3	27	5	4	4	3	4	5	4	29
88	3	5	4	2	5	4	3	26	3	4	3	4	3	4	3	24
89	4	5	4	4	5	4	3	29	4	5	4	4	5	4	4	30
90	4	4	4	5	4	4	4	29	5	5	4	4	5	4	4	31
91	4	4	5	4	4	5	4	30	5	4	4	5	5	4	4	31
92	4	4	5	4	3	4	4	28	4	5	3	5	3	4	4	28
93	3	3	4	4	4	3	4	25	4	4	3	4	3	4	4	26
94	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	4	28
95	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
96	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
97	5	4	4	5	4	5	4	31	5	4	5	5	4	5	5	33
98	5	5	4	5	4	5	4	32	5	5	4	5	4	5	5	33
99	4	5	3	4	5	4	5	30	4	5	3	4	5	4	4	29

100	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
101	5	4	4	5	4	5	5	32	4	5	4	5	4	4	5	31
102	5	4	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28
103	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	4	5	4	5	5	33
104	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	5	5	5	31
105	4	4	5	4	4	5	4	30	5	4	4	5	4	5	4	31
106	4	5	4	4	5	4	4	30	5	4	4	5	5	4	4	31
107	5	5	4	4	2	4	5	29	3	5	4	4	3	4	4	27
108	5	4	4	5	4	2	4	28	4	4	4	3	3	4	4	26
109	5	4	5	4	4	5	3	30	5	5	4	5	3	4	5	31
110	5	5	4	4	5	5	4	32	5	3	4	5	4	5	5	31
111	5	4	5	3	5	4	4	30	5	4	3	4	5	4	5	30
112	5	4	5	4	4	5	4	31	5	4	5	3	4	5	5	31
113	5	5	5	3	5	4	4	31	4	5	4	5	5	3	4	30
114	5	4	5	4	3	4	5	30	5	4	4	5	4	4	4	30
115	5	4	5	3	4	5	4	30	5	3	4	5	4	4	3	28
116	5	3	4	5	4	5	4	30	5	4	3	5	4	5	4	30
117	5	3	4	5	4	5	4	30	5	4	3	4	4	5	5	30
118	5	5	4	5	3	4	5	31	5	4	4	4	4	5	5	31
119	5	4	5	3	4	4	5	30	5	4	5	4	4	4	4	30
120	5	4	5	4	4	5	4	31	5	3	5	4	4	5	4	30
121	5	4	5	4	4	4	5	31	5	4	4	4	5	4	4	30
122	5	4	5	3	4	5	4	30	5	4	5	4	5	4	5	32
123	5	3	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28
124	5	4	4	5	5	4	5	32	5	4	5	3	4	5	4	30
125	5	4	5	5	4	4	5	32	5	3	4	4	5	4	5	30
126	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	5	4	5	5	5	33



127	5	4	5	5	5	5	4	33	5	4	5	4	5	5	5	33
128	5	4	4	5	4	4	4	30	4	5	4	5	4	4	4	30
129	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	5	5	5	34
130	5	4	4	5	4	4	5	31	5	4	3	4	5	4	5	30
131	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	5	5	5	5	5	34
132	5	4	4	5	5	3	4	30	5	4	5	4	5	4	5	32
133	5	4	4	5	3	4	5	30	5	4	4	4	5	5	4	31
134	5	4	5	3	4	5	5	31	5	4	4	4	4	5	4	30

## LAMPIRAN 4

### HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Prestasi Kerja (Y)

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.356	.499	.810**	.592	.356	.630	.734*
	Sig. (2-tailed)		.312	.142	.004	.071	.312	.051	.016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.356	1	.676*	.314	.431	.583	.650*	.706*
	Sig. (2-tailed)	.312		.032	.378	.214	.077	.042	.023
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.499	.676*	1	.616	.499	.676*	.792**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.142	.032		.058	.142	.032	.006	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.810**	.314	.616	1	.425	.575	.777**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.004	.378	.058		.221	.082	.008	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	.592	.431	.499	.425	1	.431	.630	.700*
	Sig. (2-tailed)	.071	.214	.142	.221		.214	.051	.024
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	.356	.583	.676*	.575	.431	1	.650*	.754*
	Sig. (2-tailed)	.312	.077	.032	.082	.214		.042	.012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y7	Pearson Correlation	.630	.650*	.792**	.777**	.630	.650*	1	.938**
	Sig. (2-tailed)	.051	.042	.006	.008	.051	.042		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total_Y	Pearson Correlation	.734*	.706*	.892**	.812**	.700*	.754*	.938**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.023	.001	.004	.024	.012	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kedisiplinan (X<sub>1</sub>)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.739*	.302	.431	.374	.384	.659*	.692*
	Sig. (2-tailed)		.015	.397	.214	.287	.274	.038	.027
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.739*	1	.408	.583	.760*	.303	.574	.767**
	Sig. (2-tailed)	.015		.242	.077	.011	.395	.083	.010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.302	.408	1	.408	.620	.742*	.885**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.397	.242		.242	.056	.014	.001	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.431	.583	.408	1	.760*	.303	.574	.711*
	Sig. (2-tailed)	.214	.077	.242		.011	.395	.083	.021
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.374	.760*	.620	.760*	1	.329	.678*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.287	.011	.056	.011		.354	.031	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.384	.303	.742*	.303	.329	1	.712*	.735*
	Sig. (2-tailed)	.274	.395	.014	.395	.354		.021	.015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.659*	.574	.885**	.574	.678*	.712*	1	.937**
	Sig. (2-tailed)	.038	.083	.001	.083	.031	.021		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total_X1	Pearson Correlation	.692*	.767**	.820**	.711*	.806**	.735*	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.010	.004	.021	.005	.015	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Variabel Kreativitas (X<sub>2</sub>)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.659*	.809**	.347	.653*	.584	.545	.772**
	Sig. (2-tailed)		.038	.005	.325	.040	.076	.103	.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.659*	1	.853**	.820**	.884**	.806**	.659*	.956**
	Sig. (2-tailed)	.038		.002	.004	.001	.005	.038	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.809**	.853**	1	.576	.796**	.742*	.520	.902**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002		.081	.006	.014	.124	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.347	.820**	.576	1	.724*	.826**	.347	.783**
	Sig. (2-tailed)	.325	.004	.081		.018	.003	.325	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.653*	.884**	.796**	.724*	1	.777**	.835**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.040	.001	.006	.018		.008	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.584	.806**	.742*	.826**	.777**	1	.389	.868**
	Sig. (2-tailed)	.076	.005	.014	.003	.008		.266	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	.545	.659*	.520	.347	.835**	.389	1	.707*
	Sig. (2-tailed)	.103	.038	.124	.325	.003	.266		.022
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total_X2	Pearson Correlation	.772**	.956**	.902**	.783**	.951**	.868**	.707*	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.007	.000	.001	.022	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Variabel Tanggung Jawab (X<sub>3</sub>)

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.667*	.832**	.500	.408	.408	.745*	.822**
	Sig. (2-tailed)		.035	.003	.141	.242	.242	.013	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.667*	1	.555	.333	.272	.272	.745*	.706*
	Sig. (2-tailed)	.035		.096	.347	.447	.447	.013	.023
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.832**	.555	1	.640*	.732*	.470	.859**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.003	.096		.046	.016	.170	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.500	.333	.640*	1	.816**	.408	.447	.727*
	Sig. (2-tailed)	.141	.347	.046		.004	.242	.195	.017
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.408	.272	.732*	.816**	1	.583	.609	.787**
	Sig. (2-tailed)	.242	.447	.016	.004		.077	.062	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.408	.272	.470	.408	.583	1	.609	.658*
	Sig. (2-tailed)	.242	.447	.170	.242	.077		.062	.039
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.745*	.745*	.859**	.447	.609	.609	1	.919**
	Sig. (2-tailed)	.013	.013	.001	.195	.062	.062		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total_X3	Pearson Correlation	.822**	.706*	.927**	.727*	.787**	.658*	.919**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.023	.000	.017	.007	.039	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## HASIL UJI REALIBILITAS

Variabel Prestasi Kerja (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	8

Variabel Kedisiplinan (X<sub>1</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	8

Variabel Kreativitas (X<sub>2</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	8

Variabel Tanggung Jawab (X<sub>3</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	8

LAMPIRAN 6

Tabel *r* untuk *df* = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 7

Tabel Titik Persentase Distribusi t (df = 121 – 160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195



**Tabel Titik Persentase Distribusi F  
untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Thyo Endratmoko  
NPM : 17510030  
Mahasiswa Program : Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tahun Akademik : 2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : DAMPAK KEBIJAKAN *WORK FROM HOME* TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH I PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2020.

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat, maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, Maret 2021



Thyo Endratmoko