

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENERAPAN SISTEM KERJA WORK  
FROM HOME (WFH) PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL  
(DISDUKCAPIL) KALIANDA LAMPUNG SELATAN**

**TESIS**

Disusun sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Manajemen



**TEDI KUSUMA  
NPM. 20710066**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO  
2022**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENERAPAN SISTEM KERJA WORK  
FROM HOME (WFH) PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL  
(DISDUKCAPIL) KALIANDA LAMPUNG SELATAN**

**TESIS**

Disusun sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Manajemen

**Oleh:**

**TEDI KUSUMA  
NPM. 20710066**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO**

**2022**

## ABSTRAK

Kusuma, Tedi. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penerapan Sistem Kerja Work From Home (*Wfh*) Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kalianda Lampung Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Metro. Pembimbing (I) Dr. H. Afdal Mazni, SE. M.M. Pembimbing (II) Dr. Bambang Suhada, S.E., M.Si.

Pelayanan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kalianda Lampung Selatan tergolong baik dan Kepuasan Masyarakat meningkat namun masih terdapat beberapa masalah yang perlu di benahi seperti motivasi kerja berkurang, banyak gangguan, sering miskomunikasi, tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dari rumah. Selain itu penerapan WFH dikalangan Aparatur Sipil Negara terutama yang bergerak pada pelayanan publik, menyebabkan pelayanan publik menjadi sedikit terhambat. Karena beberapa bidang pelayanan tidak dapat melayani masyarakat secara langsung, maka tujuan dari riset ini ialah 1) untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja dengan kinerja pegawai, 2) pengaruh penerapan sistem kerja *work from home* (WFH) dengan kinerja pegawai, 3) pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan penerapan sistem kerja *work from home* (WFH) dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan catatan sipil (disdukcapil) kalianda Lampung Selatan.

Metode riset yang digunakan ialah kuantitatif dengan teknik ***proportionate stratified random sampling*** serta penyebaran angket kuesioner menggunakan *google form* kepada pegawai kantor Disdukcapil kalinada sebanyak jumlah sampel yang sudah ditentukan sebesar 47 pegawai.

Hasil riset membuktikan bahwa Motivasi kerja memiliki peran terhadap kinerja pegawai yang artinya ketika kondisi psikologis seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik maka dalam mencapai visi misi organisasi maupun instansi serta tujuan individu yang mencakup keinginan untuk bertahan, keinginan untuk dapat memiliki dan supervisi yang dilakukan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan baik dan optimal.

*Work from home* (WFH) bahwa semua aktivitas pekerjaan yang biasanya dilakukan didalam kantor dengan adanya pandemi covid ini tidak mempengaruhi kegiatan kinerja pegawai dengan dukungan lingkungan kerja fleksibel, gangguan stres, kedekatan dengan keluarga, menghemat waktu perjalanan, serta kreativitas dan produktivitas kerja semakin baik. Kinerja pegawai memiliki peran yang baik jika para pegawai memiliki kualitas, kuantitas, waktu yang optimal, pengawasan yang baik maka, dalam setiap pekerjaan baik dilakukan di kantor ataupun dalam *work from home* (WFH) serta dukungan lingkungan kerja yang fleksibel, gangguan stres, dan kedekatan keluarga serta hemat waktu dalam perjalanan akan membuat kondisi psikologis seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik sehingga dapat tercapainya visi misi organisasi dan individu sendiri.

Saran Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang menggerakkan seseorang atau karyawan untuk menyelesaikan tugas atau kegiatan untuk memenuhi tujuan organisasi dan pribadi menunjukkan hasil yang baik sehingga perlunya dipertahankan. Semua aktivitas pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan di kantor untuk dikerjakan di rumah karyawan menunjukkan hasil yang baik namun masih ada beberapa kelemahan sehingga perlunya dievaluasi guna meningkatkan dalam *Work From Home* (WFH). Proses penting untuk berorientasi kepada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim, dan organisasi, sehingga diharapkan walaupun adanya penerapan WFH maka pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya terhadap instansi/lembaga perkantoran dengan semaksimal mungkin.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, penerapan sistem (WFH), kinerja pegawai

## ABSTRACT

Kusuma, Tedi. The influence of work motivation and the implementation of the work from home (WFH) system during the COVID-19 pandemic on the performance of the Civil Registry and Population Agency (Disdukcapil) of Kalianda, South Lampung. Thesis. Master Program in Management at the Muhammadiyah University of Metro. Advisor (I) Dr. Afdal Mazni, S.E., M.M. Advisor (II) Dr. Bambang Suhada, S.E., M.Sc.

Services at the the Civil Registry and Population Agency (Disdukcapil) Kalianda South Lampung were classified as good and community satisfaction increased but there were still some problems that needed to be addressed such as reduced work motivation, many disturbances, frequent miscommunication, not all work can be done from home. In addition, the implementation of WFH among State Civil Apparatuses, especially those engaged in public services, causes public services to be slightly hampered. Because some service sectors cannot serve the community directly, the objectives of this research were 1) to determine the partial effect of work motivation on employee performance, 2) the effect of implementing a work from home (WFH) system on employee performance, 3) simultaneously with work motivation and the application of a work from home (WFH) system with the performance of employees at the Population and Civil Registry Office (Disdukcapil) Kalianda South Lampung.

The research method used was quantitative with the technique of proportionate stratified random sampling and the distribution of questionnaires using google form to the employees of the Kalinada Disdukcapil office as much as a predetermined sample of 47 employees.

The results of the research prove that work motivation has a role in employee performance, which means that when a person's psychological condition or employees carry out work tasks well, in achieving the vision and mission of the organization or agency as well as individual goals which include the desire to survive, the desire to be able to have and supervision carried out properly it will affect employee performance properly and optimally.

Work from home (WFH) that all work activities that are usually carried out in the office with the covid pandemic do not affect employee performance activities with the support of a flexible work environment, stress disorders, closeness to family, saving travel time, as well as better creativity and work productivity. Employee performance has a good role if employees have optimal quality, quantity, time, good supervision, so, in every job, whether done in the office or in work from home (WFH) as well as support for a flexible work environment, stress disorders, and closeness. family and saving time on the trip will make the psychological condition of a person or employee in carrying out job duties properly so that the vision and mission of the organization and the individual themselves can be achieved.

Suggestion Work motivation was a psychological condition that moved a person or employee to complete a task or activity to meet organizational and personal goals showing good results so that it needed to be maintained. All work activities or carrying out work that was usually done in the office to be done at the employee's home showed good results but there were still some weaknesses that need to be evaluated in order to improve in Work From Home (WFH). The process was important to be goal-oriented which was directed at ensuring that organizational processes were in place to maximize the productivity of employees, teams, and organizations, so it was hoped that despite the implementation of WFH, employees can maximize their performance towards office agencies/institutions as much as possible.

**Keywords:** Work motivation, system implementation (WFH), employee performance.

**PERSETUJUAN  
TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENERAPAN SISTEM KERJA WORK  
FROM HOME (WFH) PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL  
(DISDUKCAPIL) KALIANDA LAMPUNG SELATAN**

Oleh

**TEDI KUSUMA  
NPM. 20710066**

Metro, 26 Februari 2022

Pembimbing I,



**Dr. H. Afdal Mazni, S.E., M.M.  
NIDN. 03311061001**

Pembimbing II,



**Dr. Barabang Suhada, SE. M.Si.  
NIP. 19641204 199203 1 002**

Menyetujui  
Kaprosdi Magister Manajemen,



**Dr. Suharto, S.E. M.M., C.R.B.C.  
NIDN. 0228035801**

**PENGESAHAN  
TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENERAPAN SISTEM KERJA WORK  
FROM HOME (WFH) PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL  
(DISDUKCAPIL) KALIANDA LAMPUNG SELATAN**

Oleh

**Tedi Kusuma  
NPM. 20710066**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Hari/tanggal : 13 April 2022

Tim Penguji



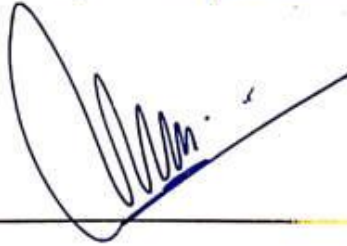
**Dr. H. Afdal Mazni, S.E., M.M.  
NIDN. 03311061001**

**Ketua**



**Dr. Bambang Suhada, SE. M.Si.  
NIP. 19641204 199203 1 002**

**Sekretaris**



**Dr. Suharto, S.E. M.M., C.R.B.C.  
NIDN. 0228035801**

**Penguji Utama**

Menyetujui,

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Metro



**Dr. Agus Sutanto, M.Si.  
NIP. 19620807 198803 1**

## **MOTTO**

“Aku harus percaya pada diriku sendiri, percaya bahwa aku adalah orang yang mereka percaya”

**(Naruto Uzumaki)**

“Your love makes me strong, your hate makes me unstoppable”

**(Cristiano Ronaldo)**



## **PERSEMBAHAN**

Puji Syukur saya ucapkan kepada Allah yang Maha kuasa, atas segala rahmad dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini yang saya persembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu yang telah memberikan kasih sayang, semangat, pengorbanan tiada henti kepada anaknya.
2. Seluruh keluarga besar kakak kakak ku tersayang
3. Kawan dan rekan sahabat karib baik di kantor maupun di masa perkuliahan yang selalu memberikan arahan dan menunggu keberhasilan saya.
4. Dan Almamaterku Universitas Muhammadiyah Metro Program Studi Magister Manajemen.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, pembawa rahmat sekalian alam dan juga untuk keluarga, sahabat serta umat yang senantiasa istiqomah mengikutinya.

Penyusunan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Penerapan Sistem Kerja Work from Home (WFH) pada masa pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kalianda Lampung Selatan”**. yang di ajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Magister guna memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) di Universitas Muhammadiyah Metro.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dengan moral dan bantuan apapun yang sangat besar bagi penulis. Ucapan terima kasih terutama penulis sampaikan kepada :

1. Drs. H. Jazim Ahmad, M.Pd, Rektor Universitas Muhammadiyah Metro yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk cepat menyelesaikan Tesis ini.
2. Dr. H. Agus Sutanto, M.Si. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro yang telah membimbing dan motivasi selama penyusunan Tesis.
3. Dr. Suharto, S.E. M.M., sebagai ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro yang selalu memotivasi dalam penyusunan Tesis ini.
4. Dr. H. Afdal Mazni, SE. M.M, Selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan tesis.
5. Dr. Bambang Suhada, S.E., M.Si., sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan tesis

6. Semua Dosen Program Studi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro yang sabar, ikhlas dan tulus memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Almamater Universitas Muhammadiyah Metro yang telah membimbing, mendidik dan mendewasakan penulis dalam berfikir dan bertindak.

Penulis sangat menyadari sepenuhnya atas keterbatasan dan kekurangan dalam penulisan tesis ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun senantiasa penulis harapkan guna penyempurnaan karya penulis selanjutnya. Akhirnya penulis berharap semoga hasil penelitian yang telah dilakukan ini sekiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan keilmuan dan khususnya dalam bidang ilmu Magister Manajemen.

Metro, 13 April 2022



**TEDI KUSUMA**  
**NPM. 20710066**

## SURAT PERNYATAAN

Menyatakan bahwa tesis dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Penerapan Sistem Kerja Work from Home (WFH) pada masa pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kalianda Lampung Selatan”** karya saya dan bukan hasil plagiat.

Apabila dikemudian hari terdapat unsur plagiat d alam tesis tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen dan akan mempertanggungjawabkannya secara hukum

Dengan demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

Metro, April 2022  
Yang membuat pernyataan,



**TEDI KUSUMA**



UNIT PUBLIKASI ILMIAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
METRO

# SURAT KETERANGAN UJI KESAMAAN (*SIMILARITY CHECK*)

Nomor: 2447/II.3.AU/F/UPI-UK/2022

Unit Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Metro dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : TEDI KUSUMA  
NPM : 20710066  
Jenis Dokumen : TESIS

## JUDUL:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENERAPAN SISTEM KERJA WORK FROM HOME (WFH) PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KALIANDA LAMPUNG SELATAN

Telah dilakukan validasi berupa Uji Kesamaan (*Similarity Check*) dengan menggunakan aplikasi *Turnitin*. Dokumen yang telah diperiksa dinyatakan telah memenuhi syarat bebas uji kesamaan (*similarity check*) dengan persentase  $\leq 20\%$ . Hasil pemeriksaan uji kesamaan terlampir.

Demikian kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Metro, 18 April 2022

Kepala Unit,

Dr. Arif Rahman Aththibby, M.Pd.Si.  
NIDN. 0203128801

at:

Hajar Dewantara No 116  
Mulyo, Kec. Metro Timur Kota  
Lampung, Indonesia

Website: [www.upi.ummetro.ac.id](http://www.upi.ummetro.ac.id)  
Email: [upi@ummetro.ac.id](mailto:upi@ummetro.ac.id)

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN LOGO .....	ii
HALAMAN JUDUL .....	iii
ABSTRACT .....	iv
ABATRAK .....	v
PERSETUJUAN .....	vi
PENGESAHAN .....	vii
MOTTO .....	viii
PERSEMBAHAN .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....	xii
SURAT KETERANGAN UJI KESAMAAN ( <i>Similarity Chek</i> ).....	xiii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Kegunaan Penelitian .....	7
F. Ruang Lingkup Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN LITERATUR</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
1. Konsep manajemen sumber daya manusia .....	9
2. Fungsi manajemen sumber daya manusia .....	10
B. Motivasi kerja .....	11
1. Pengertian motivasi kerja .....	11
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja .....	12
3. Indikator motivasi kerja .....	13
C. Sistem Kerja <i>Work from Home</i> (WFH) .....	14

1. Definisi sistem Kerja <i>Work from Home</i> (WFH) .....	14
2. Indikator Sistem Kerja <i>Work from Home</i> (WFH).....	15
D. Kinerja.....	15
1. Definisi kinerja .....	15
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	16
3. Kinerja pegawai .....	17
4. Indikator kinerja pegawai .....	18
E. Hasil Penelitian Relevansi .....	19
F. Kerangka Konseptual .....	21
G. Hipotesis Penelitian .....	22

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Desain Penelitian .....	23
B. Populasi, Sampel, dan Metode Pengumpulan Data .....	23
1. Populasi .....	23
2. Sampel .....	23
3. Teknik Sampling .....	24
4. Metode Pengumpulan Data .....	24
C. Variabel Dan Definisi Operasional .....	25
1. Variabel Penelitian .....	25
2. Definisi Operasional .....	25
D. Instrument Penelitian .....	26
1. Bentuk Instrument .....	26
2. Kisi – Kisi Instrument .....	27
3. Penetapan Skor dan penjelasannya .....	27
4. Statistik Deskriptif .....	28
5. Uji Coba Instrumen .....	28
a. Uji Validitas .....	28
b. Uji Reliabilitas .....	28
6. Uji Prasarat Analisis .....	29
a. Uji Normalitas .....	29
b. Uji Homogenitas .....	29
c. Uji Linieritas .....	30
E. Uji Hipotesis Statistik .....	30
1. Analisis Regresi sederhana .....	30
a. Uji T ( Parsial) .....	30

b. Uji simultan F .....	31
c. Koefisien Determinasi .....	32
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaram umum Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.....	33
B. Analisis Deskriptif .....	34
1. Frekuensi Motivasi kerja .....	35
2. Frekuensi <i>Work From Home (WFH)</i> .....	37
3. Frekuensi Kinerja pegawai .....	38
C. Hasil Uji coba Instrumen .....	39
1. Uji validitas Instrumen .....	39
2. Hasil Reliabilitas .....	42
D. Persyaratan instrumen .....	42
1. Uji Normalitas data .....	42
2. Uji homogenitas .....	43
3. Uji Linieiritas .....	44
E. Hasil Uji Regresi Berganda .....	44
1. Analisis regresi berganda dan parsial (t) .....	44
2. Uji Simultan (f) .....	45
3. Kooefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	45
F. Pembahasan .....	45
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	48
B. Saran .....	48
DAFTAR LITERATUR .....	50
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Judul Tabel	Halaman
1. Laporan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) (Manual) Nilai Rata-rata (NRR) dan Indeks Kepuasan Masyarakat 9 Unsur Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil .....	3
2. Laporan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) (Online) Data Survei Kepuasan Masyarakat Per Responden dan Per Unsur Pelayanan Tahun 2020-2021 Semester 1 dan 2 Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Lampung Selatan .....	3
3. Kategorisasi Mutu Pelayanan .....	5
4. Jumlah Purporisional sampel dan ruang kerja .....	24
5. Kisi-kisi instrumen .....	27
6. Nilai dan skor kuesioner .....	28
7. Frekuensi Motivasi kerja ( $X_1$ ) .....	35
8. Frekuensi <i>Work From Home (WFH)</i> .....	37
9. Frekuensi Kinerja pegawai.....	38
10. Uji validitas instrumen motivasi kerja.....	39
11. Uji validitas <i>Work From Home (WFH)</i> .....	40
12. Uji validitas Kinerja pegawai .....	41
13. Hasil ringkasan uji reliabilitas instrumen.....	42
14. Ringkasan Uji Normalitas data.....	42
15. Uji Homogenitas Y atas $X_1$ dan $X_2$ .....	43
16. Hasil uji Linieritas.....	44
17. Ringkasan multi regresi dan parsial (t) .....	44
18. Hasil uji simultan (f).....	45
19. Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	45

## DAFTAR GAMBAR

Judul	Gambar
Halaman	
1. Grafik Survey Kepuasan Masyarakat (IKM) .....	4
2. Kerangka Konseptual .....	21
3. Histogram motivasi kerja .....	36
4. Histogram <i>Work From Home (WFH)</i> .....	37
5. Histogram kinerja pegawai (Y).....	39

## DAFTAR LAMPIRAN

Judul Lampiran	Halaman
1. Kuesioner .....	53
2. Jawaban responden .....	65
3. Skor total jawaban responden .....	68
4. Hasil uji Reliabilitas dan validitas.....	69
5. Hasil uji normalitas <i>Shapiro-Wilk</i> .....	74
6. Hasil Uji homogenitas .....	74
7. Hasil uji linieiritas .....	75
8. Regresi berganda .....	76
9. Tabel keputusan uji validitas .....	79
10. Tabel keputusan uji parsial (t) .....	81
11. Tabel keputusan uji simultan F .....	82