

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Jatisampurna Kota Bekasi

Aang Syahdina¹, Jihan Fauziyah², Jeane Junike Alfiana³, Najla Nisrina Utami⁴,
Sri Nur Rahmadini⁵, Syifa Mia Utari⁶, Aisyah Sintya Widyawati⁷, Mohammad Hanif Aulia⁸

Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI, Jakarta, Indonesia

aangsyahdina@gmail.com, jihanfauziyah929@gmail.com, jeanealfiana30@gmail.com,
najlanisrinautami@gmail.com, anndieenn@gmail.com, utarisyifamia@gmail.com,
aisyahsintyawidyawati@gmail.com, m.hanif.aulia25@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of work from home effectiveness and loyalty on employee performance in Jatisampurna District, Bekasi City. The data used were primary data obtained through questionnaires distributed to 60 respondents. The method applied was a quantitative method with research variables including Effectiveness, Loyalty, and Employee Performance. Several tests carried out in this study included descriptive tests, model measurement tests, structural model tests, and hypothesis tests processed using the SmartPLS application. The results of the study proved that work from home effectiveness had a positive and significant influence on employee performance with a T-Statistic value of 3.112. Meanwhile, loyalty also had a positive and significant influence on employee performance with a T-Statistic value of 2.379. Based on these results, it can be concluded that the T-Statistic value obtained was greater than the T-Table, which was 1.96.

Keywords: Effectiveness, Employee Performance, Loyalty, and Work From Home.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh efektivitas *work from home* dan loyalitas terhadap kemampuan pegawai di Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi. Data yang digunakan merupakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden. Metode yang diterapkan yaitu metode kuantitatif dengan variabel penelitian meliputi Efektivitas, Loyalitas, dan Kinerja Pegawai. Beberapa uji yang dijalankan dalam penelitian ini di antaranya uji deskriptif, uji pengukuran model, uji model struktural, serta uji hipotesis yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian membuktikan bahwa efektivitas *work from home* memiliki pengaruh positif dan signifikan mengenai kemampuan pegawai dengan nilai T Statistik sebesar 3,112. Sementara itu, loyalitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan pegawai dengan nilai T Statistik sebesar 2,379. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya nilai T Statistik yang diperoleh lebih besar dari pada T Tabel yaitu 1,96.

Kata Kunci : Efektivitas, Kinerja Pegawai, Loyalitas, dan *Work From Home*.

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Wabah *Corona Virus Disease* pada tahun 2019 (COVID-19) telah membawa pengaruh besar dalam berbagai sudut pandang manusia. Untuk mencegah COVID-19, masyarakat harus beradaptasi dengan cara bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Meski memberi fleksibilitas, sistem ini juga menimbulkan beberapa masalah seperti fasilitas yang terbatas, gangguan jaringan internet, kurangnya interaksi sosial, serta menurunnya semangat dan kepatuhan kerja, akhirnya akan memengaruhi kinerja pegawai. Situasi ini juga dialami oleh personel Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden, Kecamatan

Jatisampurna, Kota Bekasi, yang menghadapi hambatan seperti keterbatasan tenaga kerja, sarana dan prasarana, serta pembatasan pelayanan publik karena kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Akibatnya, efektivitas kerja pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat menurun, sekaligus menyebabkan penurunan loyalitas karena kurangnya disiplin waktu dan rendahnya komitmen terhadap tugas kerja saat bekerja di rumah.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, bisa diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Pandemi Covid-19 memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan sehari-hari.
2. Pemerintah melaksanakan sistem kerja jarak jauh atau yang dikenal dengan istilah *work from home* (WFH).
3. Sistem *work from home* mempunyai kemampuan beradaptasi yang tinggi, meskipun pada tahap awal pelaksanaannya menghadapi berbagai kendala dari sejumlah pihak.
4. Penerapan *work from home* menimbulkan kerugian bagi sebagian pegawai.
5. Beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam masa transisi menuju sistem kerja jarak jauh.
6. Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden belum mampu melaksanakan tugas secara optimal sebagai penyedia layanan masyarakat.
7. Adanya peraturan pemerintah berupa Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).
8. Selama pelaksanaan *work from home*, efektivitas kinerja pegawai dinilai mengalami penurunan.
9. Efektivitas *work from home* dianggap belum maksimal karena fungsi kelurahan sebagai pusat pelayanan publik menjadi terbatas.
10. Loyalitas pegawai di Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden dinilai mengalami penurunan.
11. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu, yang menunjukkan belum optimalnya kepatuhan terhadap peraturan kerja.
12. Salah satu hambatan utama dalam pelaksanaan *work from home* adalah keterbatasan jaringan internet.
13. Minimnya interaksi sosial antar pegawai menyebabkan penurunan kerja sama tim akibat sistem kerja jarak jauh.
14. Terjadi pembatasan dalam layanan yang dapat diberikan kepada masyarakat.
15. Indikator penilaian kualitas kinerja masih berfokus pada kehadiran dan hasil kerja semata.

Batasan Masalah

Dengan mempertimbangkan luasnya ruang lingkup pembahasan, penelitian ini dibatasi agar lebih fokus dan mudah dipahami. Penelitian membatasi kajian hanya pada *variable* efektivitas *Work From Home* dan loyalitas mengenai kinerja pegawai di kecamatan jatisampurna, Kota Bekasi.

Sampel penelitian diambil dari sebagian populasi, yaitu pegawai di Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi, dengan jumlah 60 responden.

Perumusan Masalah

1. Apakah efektivitas pelaksanaan *work from home* mempunyai pengaruh kepada kinerja pegawai pada Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi?
2. Apakah tingkat loyalitas berdampak kepada kinerja pegawai pada Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami pengaruh efektivitas pelaksanaan *work from home* kepada kinerja pegawai pada Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi.
2. Untuk memahami pengaruh loyalitas kepada kinerja pegawai pada Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diinginkan dari pelaksanaan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti:

Melalui penulisan ini, peneliti diharapkan dapat memperluas wawasan serta pemahaman terkait permasalahan yang dibahas. Selanjutnya Peneliti juga diharapkan mampu menganalisis permasalahan secara mendalam serta menemukan alternatif solusi yang relevan.

2. Bagi Umum:

Hasil penulisan ini diharapkan mampu menjadi referensi atau sumber pengetahuan yang bermanfaat bagi masyarakat luas, khususnya dalam mengembangkan pola pikir dan wawasan pada penelitian dengan tema sejenis.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Pegawai

Kinerja yaitu hasil kerja yang dilaksanakan seseorang baik dari segi kualitas serta kuantitas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya selaku pegawai yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Wibowo (2017:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan nilai dari serangkaian perilaku pegawai yang memberikan kontribusi, baik positif serta negatif, terhadap perolehan tujuan organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa kinerja karyawan bisa dilihat dari beberapa aspek, antara lain: 1) Pencapaian tujuan, 2) Menghasilkan lingkungan kerja yang positif, 3) Pengukuran pertumbuhan karyawan, dan 4) Mempertahankan tim kerja yang efektif. Kemampuan dalam suatu organisasi mempunyai standar yang beragam, tergantung pada peraturan yang di terapkan oleh masing-masing organisasi. Menurut Edy dan Sutrisno (2016, hlm. 9), terdapat sebagian faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi: kemampuan pegawai dalam organisasi dapat diukur melalui tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila tujuan organisasi dapat tercapai, sedangkan efisien apabila proses pencapaian tujuan tersebut dilakukan dengan cara yang tepat dan berhasil.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab: setiap organisasi memiliki pembagian tugas serta wewenang yang sudah diatur dengan jelas sesuai dengan struktur atau divisi masing-masing, sehingga tidak terjadi saling menutupi pekerjaan.
3. Disiplin: sikap disiplin memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Disiplin, khususnya dalam hal waktu, dapat memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan organisasi.
4. Inisiatif: inisiatif berkaitan dengan kemampuan berpikir kreatif dan mengembangkan ide-ide baru dalam pelaksanaan pekerjaan. Inisiatif sering kali di anggap sebagai bentuk kerja cerdas, karena tidak semua individu memiliki kemampuan untuk mengambil langkah proaktif dalam menjalankan tugasnya

Efektivitas

Efektivitas menggambarkan tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran sebagai targetnya. Organisasi yang mampu mencapai target, merupakan organisasi yang bisa menerapkan efektivitas kerja. Suatu kondisi dimana pegawai mampu menyelesaikan semua tugas atau pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang sudah dirancang sebelumnya adalah pengertian efektivitas menurut (Misnawati, 2016).

Mardiasmo, (2017) hal 134, menjelaskan bahwa efektivitas sebagai pengukuran yang menjadi tingkat kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai target, dari situ bisa dilihat

bahwa organisasi telah berjalan efektif. Efektivitas *work from home* ditafsirkan sebagai, penerapan kerja dari rumah yang menilai sejauh mana para pegawai mampu menyelesaikan target sesuai yang diharapkan. Menurut Riadi, (2020 hal.1) efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Produktivitas: produktivitas seorang pegawai akan menentukan efektivitas tempat kerjanya.
2. Motivasi: untuk tetap menjaga lingkungan kerja yang sehat, dibutuhkan pemimpin yang selalu memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawai.
3. Evaluasi kerja: evaluasi kerja dibutuhkan agar pegawai maupun atasan mengetahui apakah tugas yang diselesaikan berjalan dengan baik atau tidak.
4. Pengawasan: meminimalisir risiko kesalahan dalam melakukan pekerjaan, kinerja pegawai selalu dipantau dalam faktor pengawasan ini.
5. Lingkungan kerja: kenyamanan pegawai selama bekerja merupakan poin penting bagi perusahaan, dengan cara bagaimana letak ruangnya, cahaya dan pengaruh suara yang mengganggu pegawai.

Loyalitas

Loyalitas dapat diartikan sebagai hubungan psikologis yang menghubungkan pegawai dengan perusahaannya. Ukuran loyalitas pun tidak selamanya ditentukan dengan lamanya seseorang bekerja di perusahaan tersebut. Aidil (2017) menjelaskan bahwa loyalitas menggambarkan tekad dan kemampuan seseorang untuk mengemban tugasnya penuh tanggung jawab, tanpa paksaan, termasuk dalam menaati seluruh peraturan yang berlaku. Sementara, Onsardi (2018) menegaskan bahwa loyalitas tidak hanya sekedar lamanya seseorang bekerja di perusahaan, tetapi bagaimana kontribusi, ide, dan usaha yang pegawai berikan demi kemajuan organisasi. Menurut Swadarma & Netra (2020 hal. 1741) faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai sebagai berikut :

1. Kompensasi: kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diterima pegawai atas kontribusi dan kinerjanya di perusahaan.
2. Motivasi: pemberian motivasi dari pihak perusahaan berperan penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai.
3. Lingkungan Kerja: keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan.

Penelitian terdahulu milik Soelistyoningrum (2020), Kurniawan (2021), Sulastri (2021) Sihombing (2022) yang menguji tentang *work from home* berbanjar tertuju kepada pegawai. Sedangkan, penelitian milik Shombing (2022) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Penulisan

Kerangka penulisan yang digunakan dalam penulisan, yaitu:

Variabel Bebas (Independent)	: X1 (Efektivitas Kerja)
	X2 (Loyalitas Karyawan)
Variabel Terikat (Dependent)	: Y (Kinerja Pegawai)

Hipotesis Penulisan

Berdasarkan variabel penulisan yang berjudul "Pengaruh Efektivitas *Work From Home* dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jatisampurna Kota Bekasi dan mengacu pada landasan teori serta beberapa penulisan terdahulu, oleh sebab itu dibuat asumsi penulisan yaitu:

H1: keberhasilan kerja jarak jauh berefek penting terhadap kinerja aparat sipil negara (ASN) di kecamatan Jatisampurna.

H2: Loyalitas karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja aparat sipil negara (ASN) di kecamatan Jatisampurna.

3. Metodologi Penelitian

Dalam penulisan ini, peneliti menggunakan metode survei yang dipakai dalam usaha menghimpun data yang diinginkan. Penelitian melakukan beberapa cara dalam halnya pengumpulan data seperti melakukan observasi, melakukan wawancara langsung, dan menyebarkan kuesioner.

Jenis Penulisan

Penelitian ini memakai metode statistik dengan pendekatan studi yang melibatkan seluruh pegawai Kecamatan Jatisampurna sebagai partisipan. Hasil dikumpulkan lewat angket daring yang berisi indikator efektivitas WFH, tingkat loyalitas, dan hasil kinerja. Analisis data dilakukan dengan bantuan *Smart PLS*, melalui serangkaian uji validitas, reliabilitas, serta model struktural, dan uji hipotesis.

Sumber Data

Data dalam penulisan ini berasal dari data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuisisioner yang dilakukan ke pegawai di dua tempat berbeda, yakni Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden Kota Bekasi. Waktu yang dilakukan pada penulisan ini selama bulan Juli 2022.

Waktu dan Lokasi Penulisan

Penulisan ini dilakukan di dua tempat, yaitu Kelurahan Jatisampurna yang berlokasi di Jalan Raya Pasar Kranggan No. 1, Kec. Jatisampurna, dan Kelurahan Jatiraden yang berada di Jalan Cendrawasih RT/RW. 01/06, Kec. Jatisampurna, Kota Bekasi. Waktu pelaksanaan penulisan ini sekitar satu bulan, selama bulan Juli 2022.

Operasionalisasi Variabel Penulisan

Operasional variabel penulisan bertujuan untuk menjelaskan tentang variabel penulisan, faktor yang mempengaruhinya, serta indikator-indikator yang menjadi bahan pembuatan dari kuisisioner penulisan yang dibahas. Dalam penulisan ini, variabel Efektivitas Kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) berfungsi sebagai variabel independent, sedangkan Kinerja Pegawai (Y) digunakan sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Pouplasi dalam penulisan ini mencakup seluruh pegawai sipil dan non sipil yang bekerja di seluruh kelurahan yang berada dibawah naungan Kecamatan Jatisampurna yang berjumlah sebanyak 150 orang. Sampel dalam penulisan ini menggunakan dua kelurahan dari sebagian populasi yang ada, yaitu Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden Kota Bekasi yang berjumlah sebanyak 60 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan data penulisan, sumber utama penelitian ini berasal dari data primer dikumpulkan secara langsung melalui pegawai yang bekerja di Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden. Jenis pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena penjelasan dari hasil berdasarkan waktu pengumpulannya, penulisan ini dikategorikan sebagai cross section karena pengumpulan data dilakukan hanya pada satu rentang waktu tertentu saja.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melewati sejumlah tahapan, yaitu peneliti melakukan wawancara langsung kepada masing-masing Serketaris Kelurahan di Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden. Lalu, peneliti menyebarkan kuisisioner kepada seluruh pegawai Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden menggunakan Google Form. Peneliti juga melakuka observasi secara langsung ke Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden Bekasi.

Tabel 1 - Skala Likert

Kriteria	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik Analisis Data

Pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dilakukan untuk pengujian hipotesis penulisan ini. PLS merupakan metode analisis persamaan struktural yang menitikberatkan pada varian atau komponen antar variabel. Dalam Penulisan ini, PLS digunakan sebagai teknik analisis data dengan melakukan dua tahapan utama, yaitu :

1. Uji *measurement model* dilakukan untuk menguji dan memastikan setiap indikator memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai terhadap konstraknya.
2. Uji *structural model* dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antarvariabel yang diukur melalui uji t pada PLS tersebut.

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif merupakan uji statistik yang berfungsi untuk medeskripsikan dan menggambarkan karakteristik objek penelitian yang diteliti berdasarkan data sampel atau populasi yang ada.

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Peneliti menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk mengetahui Tingkat validitas dan reliabilitas dari kuisioner tersebut.

a. Uji Validitas

Uji validitas diperoleh dari metode pengumpulan data yaitu penyebaran kuisioner untuk digunakan dalam mengukur valid atau tidaknya sebuah data. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (*item total correlation*) terhadap nilai *r* tabel sesuai ketentuan *degree of freedom* ($df = n-2$), dengan *n* diartikan sebagai jumlah sampel penelitian. Terdapat dua kriteria yang digunakan sebagai ketentuan hasil uji validitas, yaitu :

Pernyataan tersebut valid apabila $R \text{ hitung} \geq R \text{ tabel}$.

Pernyataan tersebut tidak valid apabila $R \text{ hitung} < R \text{ table}$

Pengujian ini menggunakan prosedur convergent validity yang dilakukan dengan menghubungkan skor tiap item (*component score*) terhadap skor konstruk (*construct score*) untuk mendapatkan nilai *loading factor*. Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui validitas dengan kriteria *loading factor* ($>0,7$) dan reliabilitas dengan kriteria *average reliability* ($>0,7$). Berikutnya validitas diskriminan dinilai dengan kriteria *cross loading*.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ($>0,60$).

Uji Struktural (*Inner Model*)

Tabel 2 - Pengukuran Inner Model Struktural

Kriteria	Penjelasan
R-Square	0,75 (baik), 0,50 (menengah), dan 0,25 (lemah).

Q2 Predictive Relevance	Q2 > dari 0, menggambarkan model memiliki <i>predictive relevance</i> .
Signifikan	t-value statistik lebih besar dari 2,58 (level signifikansi 1%) dan 1,96 (level signifikansi 5%) atau lebih besar dari 1,65 (level signifikansi 10%)

Uji Hipotesis

Pada aplikasi Smart PLS versi 3.0 dan menggunakan metode *bootstrapping*. Pada variabel ini terdapat *intervening*. Jika nilai T-Statistik mencapai 1,96 dibanding dengan tabel T dan nilai $P < \text{signifikansinya sebesar } 5\%$.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Objek Penulisan

Kelurahan Jatisampurna

Kelurahan Jatisampurna merupakan kelurahan yang berada dibawah naungan Kecamatan Jatisampurna Bekasi. Kelurahan ini beralamat di Jalan Raya Pasar Kranggan Nomor 1. Sebagai kelurahan, kelurahan Jatisampurna merupakan sarana pemberdayaan masyarakat dan pembangunan di wilayahnya.

Kelurahan Jatiraden

Kelurahan Jatiraden berada di dalam wilayah kerja Pemerintah Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi. Merupakan hasil dari pemekaran kecamatan Jatisampurna. Dilihat dari banyaknya pembangunan sentra-sentra perdagangan dan jasa, Kelurahan Jatiraden mempunyai laju pertumbuhan wilayah yang cukup pesat. Kelurahan Jatiraden ini beralamat di Jalan Cendrawasih RT 01 RW 06, Kelurahan Jatiraden, Kecamatan Jatisampurna.

4.2 Hasil Penulisan

Uji Statistik Deskriptif

Pada penulisan, data diperoleh melalui pengisian kuesioner *online* yang di mana diedarkan oleh peneliti kepada seluruh responden yakni responden dari kelurahan Jatisampurna dan kelurahan Jatiraden. Kuesioner yang dibagikan secara *online* menggunakan bantuan *google form*, dengan jumlah sampel penulisan sebanyak 60 pegawai. Karakter responden yang akan dibahas adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan asal instansi. Penjelasan dari analisis karakteristik yang disajikan berikut ini:

1. USIA

Frekuensi responden dengan jumlah terbanyak berada di usia 29 - 39 tahun sebanyak tiga puluh orang dengan persentase sebesar 49,3%. Lalu pada posisi kedua terbanyak, berada pada usia 39 - 49 tahun dengan frekuensi sebesar 16 orang dengan persentase 27,2%. Lalu selanjutnya pada usia < 29 tahun, dengan frekuensi sebesar 11 orang, dengan 19,7%. Hal ini menunjukkan pegawai kelurahan Jatisampurna dan kelurahan Jatiraden rata-rata adalah usia dewasa.

2. JENIS KELAMIN

Responden laki-laki mendominasi pengisian, dengan frekuensi sebanyak 39 orang dengan persentase 66,1%. Sedangkan perempuan dengan frekuensi sebanyak 21 orang dengan persentase 33,9%.

3. PENDIDIKAN

Pendidikan responden pada penulisan ini lebih dominan dengan pendidikan SMA/SMK, lalu di dominasi oleh pendidikan S1, D3, dan yang terakhir S2.

Dari beberapa karakteristik responden yang telah disajikan di atas, demografi paling dominan terdapat di usia 29 - 39 tahun, dengan jenis kelamin yang dominan adalah laki-laki, dan pendidikan yang mendominasi ialah SMA/SMK.

Uji Statistik Deskriptif Variabel Penulisan**A. Variabel Kinerja Pegawai**

Pada tabel kuesioner kinerja karyawan menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh yakni Kualitas kerja dengan mayoritas responden yang menjawab pada skala 5, dan memiliki persentase sebesar 62,9%.

B. Variabel Efektivitas Kerja

Lalu pada tabel kuesioner efektivitas kerja, indikator yang paling berpengaruh yakni ukuran hasil dengan rata-rata jawaban responden mengisi survey pada skala 5 dan persentase sebesar 53,2%.

C. Variabel Loyalitas

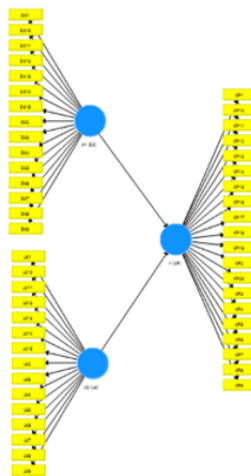
Dan pada tabel kuesioner loyalitas, indikator yang paling berpengaruh ialah kemauan untuk bekerjasama dengan mayoritas responden yang menjawab skala 5, memiliki persentase sebesar 61,3%.

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Model Indikator menilai pengaruh terhadap variabel latennya berdasarkan perhitungan yang di hasilkan, berikut:

1. Uji Validitas

Hasilnya yaitu *Outer Loading*, reabilitas konstruk, dan validitas diskriminan, Peneliti menggunakan algoritma PLS dengan kriteria $300 / >0,7$ agar indikator dinyatakan valid. Kemudian peneliti memeriksa hasil other loading untuk memastikan tidak ada nilai variabel yang berada di bawah 0,7 berdasar data kuensioner yang diperoleh dari responden sebagai berikut :



Gambar 1 - Uji Validitas SmartPLS



Gambar 2 - Hasil Penulisan Uji Validitas SmartPLS

Pada gambar 1 menunjukkan data sebelum uji validitas, kesimpulan gambar 2 setelah dilakukan uji validitas *outer loading*. Ada beberapa indikator yang dihapus sehingga semua memiliki nilai diatas 0,7 , bahwa variabel dinyatakan valid. Berikut tabel penjelas dari hasil

factor loading yakni outer loading.

Tabel 3 Uji Validitas - Outer Loading

Item	Efektivitas Kerja	Loyalitas Karyawan	Kinerja Pegawai
EK 1	0.812		
EK 2	0.761		
EK 3	0.703		
EK 4	0.787		
EK 5	0.737		
EK 6	0.791		
EK 7	0.779		
EK 8	0.757		
EK 9	0.751		
EK 10	0.799		
EK 11	0.734		
EK 13	0.846		
EK 14	0.827		
LK 3		0.717	
LK 5		0.775	
LK 6		0.724	
LK 7		0.762	
LK 8		0.707	
LK 10		0.713	
LK 11		0.778	
LK 12		0.868	
LK 13		0.853	
LK 14		0.861	
KP 2			0.933
KP 3			0.815
KP 4			0.988
KP 5			0.959
KP 6			0.759
KP 7			0.940
KP 10			0.932
KP 11			0.957
KP 13			0.919
KP 15			0.966
KP 16			0.952

KP 17			0.937
KP 18			0.944
KP 19			0.938
KP 20			0.922

Dokumentasi Data SmartPLS

2. Uji Validitas dan Reabilitas Konstruk

Uji ini dapat dilihat menggunakan *Average Variance Extrated* dengan kriteria >0.5 .

Tabel 4 - Uji Keabsahan dan Reabilitas Konstruk

Variabel	Rata - rata variance Diekstrak (AVE)
X1 (EK)	0.603
X2 (LK)	0.606
Y (KP)	0.857

Dokumentasi Data SmartPLS

Kesimpulan pada Tabel 4 terbukti nilai *Average Variance Extrated* diatas 0,5. Oleh karna itu pengujian nya dapat dinyatakan positif.

3. Uji Validitas Diskriminan

Uji ini menggunakan *Tabel Cross loading* untuk menilai korelasi anar indikator dengan varibale laten. Data yang diperoleh pada tabel berikut:

Tabel 5 - Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Efektivitas Kerja	Loyalitas Karyawan	Kinerja Pegawai
X1 (EK)	0.777		
X2 (LK)	0.703	0.778	
Y (KP)	0.707	0.686	0.926

Sumber data: Pengolahan Data SmartPLS 3.0

Tabel 5, Setiap hasil pengukuran dapat dikatakan baik jika mempunyai hasil yang lebih unggul dari variabel laten.

4. Uji Realibilitas

Uji realiabilitas dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel. Dalam kriteria reliabilitas sebesar $> 0,6$, Sementara realibilitas Komposit memiliki kriteria lebih dari 0,7.

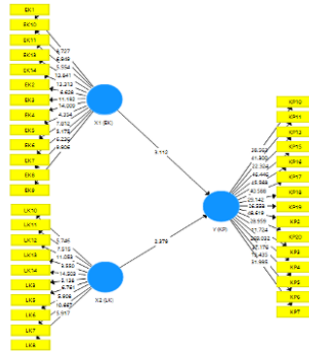
Tabel 6 - Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Realibilitas Komposit	AVE
X1 (EK)	0.946	0.953	0.952	0.603
X2 (LK)	0.927	0.932	0.939	0.606
Y (KP)	0.988	0.989	0.989	0.857

Dokumentasi Data SmartPLS

Tabel 6 dapat disimpulkan dalam uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* memiliki nilai cenderung dominan di antara keduanya.

Uji Inner Model Test



Gambar 3 - Uji Structural Inner Model

1. R-Square (R^2)

Metode Koefisien Determinasi (R^2) mempunyai kriteria nilai yang kuat pada 0.67, moderat sebesar 0.33 dan rendah 0.19. Seperti yang dijelaskan berikut:

Tabel 7 - Evaluasi Model R-Square (R^2)

	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Pegawai (KP)	0.570	0.555

Dokumentasi data SmartPLS 3.0

Tabel 7 dapat dilihat nilai model ini masuk di kriteria kuat karna berada di 0.570.

2. Q-Square

Metode Q-Square memiliki kriteria yang berpengaruh 0,35, sedang 0,15, dan rendah 0,02, dijelaskan data berikut:

Tabel 8 - Evaluasi Model Q-Square

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (= 1 - SSE/SSO)$
X1 (EK)	780.000	780.000	
X2 (LK)	600.000	600.000	
Y (KP)	900.000	482.424	0.464

Tabel 8 hasil pengolahan data data *predictive relevance* atau Q Square sebesar 0,464 yang bersifat kuat karna diatas 0,35.

3. Koefisien Jalur

Tabel 9 - Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Sample Average (M)	(STDEV)	T Statistik (Lo/STDEVI)	P Value
X1 -> Y	0.444	0.481	0.146	3.112	0.002
X2 -> Y	0.374	0.342	0.158	2.379	0.018

Sumber data: Pengolahan data SmartPLS versi 3.0

Tabel 9 menunjukkan bahwa Efektivitas kerja (X1) dan Loyalitas (X2) pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis setiap indikator harus mempunyai T-Statistik lebih besar dari T tabel.

Keterangannya:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel (terikat dan independen)

Rumus T tabel = $(n-k-1)$

= $60-3-1 = 56$

T tabel nya yaitu 1,672 maka indikator mampu mengukur konstruksya dengan baik.

Tabel 10 - Uji Hipotesis

Item	T Statistik	P Values
Efektivitas Kerja → Kinerja Pegawai	2.951	0.002
Loyalitas Karyawan → Kinerja Pegawai	2.371	0.018

Dokumentasi data SmartPLS versi 3.0

Hasil tabel 10 menunjukkan variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y, oleh karena itu T-Statistik > 1,96 dan P value lebih kecil 0.05.

1. Uji Hipotesis Efektivitas Kerja

Hasil data yang diperoleh menunjukkan Efektivitas kerja memiliki nilai T Statistik 2,924 > 1,672 (T tabel) dan nilai P value 0,004 < 0,05 Sehingga Efektivitas Kerja pengaruh positif pada Kinerja Pegawai.

2. Uji Hipotesis Loyalitas

Hasil data di atas loyalitas karyawan mempunyai nilai T Statistik 2,211 < 1,672 (T tabel) dan P value 0,027 < 0,05 sehingga loyalitas karyawan berpengaruh positif pada Kinerja Pegawai.

5. Kesimpulan, Implikasi, dan Saran

A. Kesimpulan

Penulisan ini dilakukan untuk mengkaji faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Jatisampurna Kota Bekasi. Berdasarkan uji coba yang telah dilakukan dalam penulisan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Memperoleh hasil bahwa penulisan Efektivitas kerja memiliki nilai P value sebesar 0,0004 dan menandakan hasil dibawah 0,50. Sedangkan T-Statistiknya sebesar 3.112 dan menunjukkan hasil tersebut berada diatas 1,96. Dapat penulis tarik Kesimpulan bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap *work from home*.
2. Memperoleh hasil bahwa penulisan loyalitas karyawan mempunyai P value setara 0,027 dan menandakan hasil dibawah 0,05. Sedangkan T-Statistiknya sebesar 2.379 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja pegawai.

B. Implikasi

Penulis menemukan adanya implikasi untuk Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Jatisampurna Kota Bekasi

1. Penggunaan metode kerja *work from home* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden. Oleh karena itu, penerapan kinerja *work from home* berpotensi meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.
2. Kinerja pegawai kelurahan Jatisampurna dan kelurahan Jatiraden berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

C. Saran

a. Bagi perusahaan

Penulis berharap Kelurahan Jatisampurna dan Kelurahan Jatiraden dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawainya di masa pandemi setelah menjadikan temuan dalam penelitian ini menjadi bahan pertimbangan.

b. Bagi peneliti lainnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi peneliti selanjutnya yang memiliki topik sejenis. Selain itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mengaitkan lebih banyak responden agar data yang diperoleh lebih beragam dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, D. P. P. THE EFFECT OF WORK FROM HOME ON EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS PENGARUH KERJA DARI RUMAH TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN.
- Aidil Syaputra. (2017). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru. JOM Fekon.Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017.
- Ambia, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Publik Reform*, 3.
- DOI: <https://doi.org/10.46576/jpr.v3i0.339>
- Athallah, G.F. 2021. *Pengertian, Manfaat, dan Faktor Penting dalam Kinerja Karyawan*. Retrieved from Mekari.com: <https://mekari.com/blog/kinerja-karyawan/>
- Damayanti, Z., & Indah, D. Y. (2022). *PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF WORK LIFE) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- D Ma'rifah. 2020. *Implementasi work from home: Kajian tentang dampak positif, dampak negatif dan produktifitas pegawai*. Civil service journal, <https://jurnal.bkn.go.id/>
- Ginanjjar Edwin, Insight Talenta (2020). “ *Tantangan dan Strategi HR Hadapi New Normal saat Pandemi COVID-19* ”
- GUNAWAN, P., PATI, B. B., & SAMPE, S. (2019). Kinerja relawan demokrasi dalam pendidikan pemilih pada pemilihan umum legislatif di Kabupaten Bolaang Mongondow tahun 2019. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(79).
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, m. s. 2017. *Manajemen sumber daya manusia, jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Hastady, D.R.G., & Wahyuni,S. (2021). Pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja serta loyalitas terhadap promosi pegawai. *INOVASI*, 17(1), 158-164.
- Joiwi, J. (2021). *Pengaruh Gaji Dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Citra Buana Batam Industri* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Karisma, N. 2020. *Apa saja Fakto yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ?* Retrieved from lifepack: <https://lifepack.id/apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>
- Kartika, L., Indrawan, R. D., & Jayawinangun, R. (2021). ANALISIS EFEKTIVITAS PROGRAM WORK FROM HOME (WFH) BERBASIS OUTCOME MASA PANDEMI COVID-19. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(3), 338-356.
- Lavinda , Jurnal by Mekari (2020). “ *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan* ”
- LK Harahap, M Pd. 2020. *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (Partial Least Square)*. Fakultas Sains dan Teknologi UIN. fst.walisongo.ac.id
- DOI: <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.216>

- Mardiasmo.(2017). *Perpajakan*. Yogyakarta: Andi.
- Misnawati (2016). Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Journal Ilmu Administrasi Negara* Vol.4,No.1: 2592-2604
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 1 No 1. 1-17.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nadya S.S , Achmad R.F , Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan : Vol. 3 No.5 (2021) *Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1224>
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- NS Setiawan, AR Fitrianto. 2021. *Pengaruh work from home (WFH) terhadap kinerja karyawan pada Masa Pandemi COVID-19*. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan. Edukatif.org
DOI : <https://doi.org/10.54783/jin.v3i3.455>
- Nurbaya Siti , Wahyu E.E , Kurniawan C.N , ResearchGate (2020). “ *Analisis Strategic Flexibility Dalam Melakukan Penyesuaian Fungsi HRD Dalam Masa COVID-19* ”
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting*,2(1), 1-13.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215-1224.
DOI: <https://doi.org/10.21009/jmp.v7i1.1827>
- Rizal J.G , Wedhaswary I.D , Kompas (2020). "Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia?"
- Reza, N. 2019. Kepemimpinan, Komunikasi Dan Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 14.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(4), 165-172.

- Suharyanto, Adi Darmawan. 2020. *Pengaruh efektivitas work from home terhadap produktifitas dan kinerja karyawan*. Dosen.perbanas.id
- Syafiah, V., Wahono, B., & ABS, M. K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Batu. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).
- Tarusda, U. (2021). *Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Simpan Pinjam Pada Efektivitas Kerja Di KUD Panca Bhakti Jogoyudan Lumajang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Akuntansi Syariah).
- Tuwinanto, T., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Dimasa Pandemi, Efektifkah?. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 86-95.
- Wong, A. H. K., Cheung, J. O., & Chen, Z. (2020). Promoting effectiveness of “working from home”: findings from Hong Kong working population