



Penerapan Kinerja Karyawan BBPI Saat Pandemi Covid-19

Andhi Supriyadi^{1*}, Nurmiyati²

STIEPARI Semarang, Jawa Tengah, Indonesia¹

Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran²

*Korespondensi: andhi_zdn@yahoo.com

Dikirim: 2 Desember 2020, Direvisi: 21 Januari 2021, Dipublikasikan: 28 Februari 2021

Abstract

Corona virus (covid-19) is a virus which transmits disease through touch. This can spread in small droplets which come from nose or mouth when coughing or sneezing. Government takes many policies on various aspects of life at the economic sector, education, tourism, health and even activities of life in the community. Work from Home is one of the government's policy, Work from home is a term of working remotely, more precisely working from home. Some factors that affect performance by work from home are personality, organizational communication, and work facilities. Data results of the questionnaire are use in this study by sample data collection techniques of 30 people from 127 populations. SPSS analysis tool, used as analysis technique in the study, which multiple linear regression by conducting validity tests, reliability testing, correlation analysis of regression analysis, coefficient of confirmation and testing of the hypothesis. Results showed that the Adjusted RSquare (coefficient of determination) on 0.986. This concludes that the independent variables (personality, organizational communication and facilities) can explain 98.6% of the dependent variable (employee performance). And the rest of 1.4% (100% - 98.6%) are explaining other independent variables that not proposed in this research.

Keyword: Performance, personality, organizational communication, facilities, WFH

Abstrak

Virus Corona (Covid-19) adalah virus yang menularkan penyakit melalui sentuhan. Ini bisa menyebar dalam tetesan kecil yang keluar dari hidung atau mulut saat batuk atau bersin. Pemerintah mengambil banyak kebijakan dalam berbagai aspek kehidupan di bidang ekonomi, pendidikan, pariwisata, kesehatan bahkan kegiatan kehidupan bermasyarakat. Bekerja dari Rumah merupakan salah satu kebijakan pemerintah, Bekerja dari rumah adalah istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dengan bekerja dari rumah adalah kepribadian, komunikasi organisasi, dan fasilitas kerja. Data hasil kuisioner digunakan dalam penelitian ini dengan teknik pengumpulan data sampel sebanyak 30 orang dari 127 populasi. Alat analisis SPSS yang digunakan sebagai teknik analisis dalam penelitian yaitu regresi linier berganda dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi analisis regresi, koefisien konfirmasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Adjusted RSquare (koefisien determinasi) sebesar 0,986. Hal ini menyimpulkan bahwa variabel bebas (kepribadian, komunikasi organisasi dan fasilitas) dapat menjelaskan 98,6% variabel terikat (kinerja pegawai). Dan sisanya sebesar 1,4% (100% - 98,6%) menjelaskan variabel independen lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja, kepribadian, komunikasi organisasi, fasilitas, WFH

A. PENDAHULUAN

Saat ini seluruh dunia tengah menghadapi wabah penyakit yang telah menyebar secara global. Corona adalah suatu jenis virus baru yang ditemukan berjangkit terhadap

manusia, terjadi dengan munculnya kejadian yang luar biasa pada Desember 2019, di Wuhan Cina. Kejadian ini disebut dengan Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-COV2), virus ini menjadi sebab penyakit Coronavirus Disease-2019 (COVID-19). Jenis penyakit ini menular melalui adanya tetesan kecil atau droplet yang keluar dari hidung dan atau mulut, dimana saat kita batuk ataupun bersin. Tetesan kecil atau droplet itu jatuh kepada benda-benda yang terdapat di sekitar kita, dimana saat manusia bersentuhan dengan benda-benda tersebut ikut tertular. Dengan demikian penyebarannya menjadi sangat massive dan luar biasa.

Dengan perkembangan jumlah yang sangat luar biasa, baik korban sakit maupun meninggal hingga saat ini berdasarkan data WHO dan PHEOC dari Kemenkes tertanggal 11 Juni 2020. Total kasus secara global yang terkonfirmasi COVID-19 sampai tanggal 11 Juni 2020 sebanyak 7.273.958 kasus dengan jumlah kematian 413.372 (CFR 5,7%) dengan 215 negara yang terjangkit. Hal ini menyebabkan banyak kebijakan yang diambil oleh pemerintah dalam berbagai aspek kehidupan dari sektor perekonomian, pendidikan, pariwisata, kesehatan dan bahkan aktivitas dan kehidupan di masyarakat. Untuk memutuskan rantai penyebaran virus Corona ini, pemerintah menerapkan adanya physical distancing atau dalam artian menjaga jarak antara manusia satu dengan lainnya bagi seluruh masyarakat dan juga dengan tidak melakukan bepergian ke luar dari rumah, tidak berkumpul-kumpul, dan membatasi jarak dengan minimal satu meter ketika melakukan interaksi dengan yang lain. Pemerintah aktif menyerukan suatu kebijakan yang baru yaitu *work from home (WFH)*. Presiden secara langsung mengarahkan agar masyarakat dapat menunda aktivitas-aktivitas yang tidak perlu dan tidak penting dilakukan, Hal ini termasuk bekerja di luar rumah dan melakukannya dari dalam rumah untuk memutuskan rantai penyebaran dari Virus Corona ini.

BBPPI (Balai Besar Pengembangan Penangkapan Ikan) Semarang adalah merupakan sebuah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang teknologi pengembangan penangkapan ikan yang berada di Wilayah Pengelolaan Perikanan Republik Indonesia, berposisi di bawah Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap, Kementerian Kelautan dan Perikanan. berdasarkan atas Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan nomor: Per.03/MEN/2006 tanggal 12 Januari 2006, Balai Pengembangan Penangkapan Ikan (BPPI) berubah menjadi Balai Besar Pengembangan Penangkapan Ikan (BBPPI) yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengembangan penangkapan ikan dan pelestarian sumberdaya ikan.

BBPPI Semarang sebagai unit pelaksana teknis Direktorat Jendral Perikanan Tangkap, Kementerian Kelautan dan Perikanan bertugas dalam uji terap, penyebar luasan, teknologi pemanfaatan sumber daya ikan, pelayanan dan kerja sama teknis, pengujian dan sertifikasi, bimbingan teknis dan pengelolaan system informasai di bidang penangkapan ikan

Dengan diberlakukannya kebijakan *work from home (WFH)*, oleh pemerintah pusat yang berlaku di seluruh kementerian dan lembaga lembaga negara, maka BBPPI yang berposisi dibawah Kementerian Kelautan dan Perikanan juga telah memberlakukan kebijakan *work from home (WFH)*. Hal ini tertuang dalam Surat Edaran bernomor B 101/SJ/KP.620/III/2020.

Bisnis sektor perikanan di Indonesia adalah bisnis yang meliputi penangkapan, budidaya dan pengolahan hasil perikanan. Dengan adanya sistem kerja *work from home (WFH)* dimana dilakukan dalam rangka memutuskan rantai penyebaran Covid-19 ini, sedikit banyak berdampak terhadap pelaku dalam sektor industri perikanan. Banyak

media online yang menyiarkan berita penurunan atas harga ikan yang dikarenakan turunnya tingkat permintaan oleh konsumen dengan dimulai dari yang berskala rumah tangga hingga yang berskala ekspor. Hal ini berakibat adanya nelayan dalam beberapa wilayah yang sudah berhenti aktivitasnya dalam penangkapan, hal ini dikarenakan adanya kekhawatiran bahwa hasil dari produksinya tidak dapat terserap oleh pasar. Sedangkan aktivitas di pasar ikan pada beberapa wilayah juga mulai menurun hal ini dikarenakan sepi pembeli sehingga sehingga jumlah ikan turun di pasar.

BBPPI Semarang merupakan salah satu unit yang dianggap berprestasi hal ini salah satunya dapat dibuktikan dengan diterimanya penghargaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai wujud dari tindak lanjut atas Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan RI nomor 6/ Permen-KP/2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan serta tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam kondisi yang terdampak pandemic Covid-19 dan diberlakukannya *work from home (WFH)* menjadi tantangan tersendiri bagi BBPPI untuk bisa mempertahankan kinerja karyawannya. Tetapi hal ini harus dapat diatasi karena pentingnya sektor perikanan bagi kelangsungan ekonomi disamping itu juga untuk mendukung aktivitas nelayan dalam berproduksi. Lembaga ini banyak melakukan hal hal untuk yang diharapkan dapat menjaga kinerja karyawannya. Adanya fasilitas-fasilitas kerja yang menunjang kinerja karyawan selama melakukan *work from home (WFH)*, juga diimbangi adanya sistem komunikasi yang dapat menghilangkan hambatan-hambatan dalam penyampaian informasi. Tetapi semua hal ini juga sangat tergantung dari manusianya dalam hal ini adalah karyawan-karyawan dari BBPPI itu sendiri.

Dengan latar belakang yang teruraikan diatas, dapat diajukan suatu rumusan masalah yaitu adakah pengaruh *personality*, komunikasi organisasi dan fasilitas kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di BBPPI Semarang

B. TINJAUAN PUSTAKA

Work from home merupakan istilah dimana kita melakukan pekerjaan dari jarak yang jauh, atau dengan lebih akuratnya mengerjakan pekerjaan di rumah. Sebagai pekerja kita tidak diperlukan untuk datang dan bekerja di kantor dan melakukan pertemuan langsung dengan rekan kerja yang lainnya. *Work from home* sudah biasa bagi karyawan yang bekerja freelance, dimana lebih dikenal dengan istilah kerja jarak jauh atau remote working. Istilah dari *Work from home* dan kerja jarak jauh ataupun remote working pengertiannya adalah sama dengan perbedaan di istilah. Perbedaannya adalah dalam aturan perusahaan dimana mereka kerja. Ada perusahaan melakukan penerapan jam kerja dimulai jam 8.00 pagi dan berakhir sampai 4.00 sore ataupun dengan jam bekerja yang bebas dengan syarat pekerjaan dapat terselesaikan sesuai yang ditargetkan dan selalu melakukan fast respon dalam berkomunikasi. Crosbie & Moore (2004), mengatakan bekerja yang dilakukan dari rumah artinya melakukan pekerjaan yang dibayar dengan melakukannya dari rumah utamanya (dengan minimal selama 20 jam tiap minggunya). Melakukan pekerjaan dari rumah dapat memberi ruangan dan juga waktu yang lebih leluasa untuk pekerja dalam melakukan hidup yang lebih seimbang bagi karyawan. Sedangkan dari perusahaan juga mendapatkan keuntungan.

Work from home mempunyai kelebihan-kelebihan, antar lain: turunnya biaya untuk operasional, fleksibilitas yang lebih, meningkatnya produktivitas, meningkatnya

kepuasan kerja karyawan, meningkatnya work life balance karyawan, gangguan dari lingkungan kerja yang menurun, kedekatan dengan keluarga yang lebih. Selain terdapat kelebihan-kelebihan diatas terdapat pula kekurangan-kekurangan yang harus dihadapi yaitu: Kesulitan dalam monitoring kinerja karyawan, motivasi kerja yang berkurang, gangguan kerja yang meningkat, komunikasi yang kurang akurat, terjadinya masalah yang berhubungan dengan keamanan dari data, pembiayaan operasional di rumah yang meningkat dan tidak semua pekerjaan dapat dilakukan tanpa harus datang ke tempat kerja.

Beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja sebagai akibat dari diterapkannya *work from home* ialah, *personality*, komunikasi organisasi dan fasilitas kerja. Kinerja (*performance*) merupakan suatu hasil dari kerja dilihat secara kualitas maupun kuantitas dimana yang dapat dicapai oleh pegawai didalam mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya seperti yang diberikan. (Mangkunegara, 2000:67). Bernadin dan Russell (Gomes, 1995:90) memberikan batasan dalam kinerja sebagai "*the record of outcomes produced on a specified job junction or activity during, a specified time periode*" (adalah catatan *outcome* yang dihasilkan sebagai fungsi dari suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu). Penilaian kinerja merupakan "*a way of measuring the contributions of individuals to their organization*" (bagaimana cara untuk mengukur tingkat kontribusi-kontribusi dari pada individu-individu yang merupakan anggota dari organisasi terhadap organisasinya). Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh karyawan atau organisasi didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.

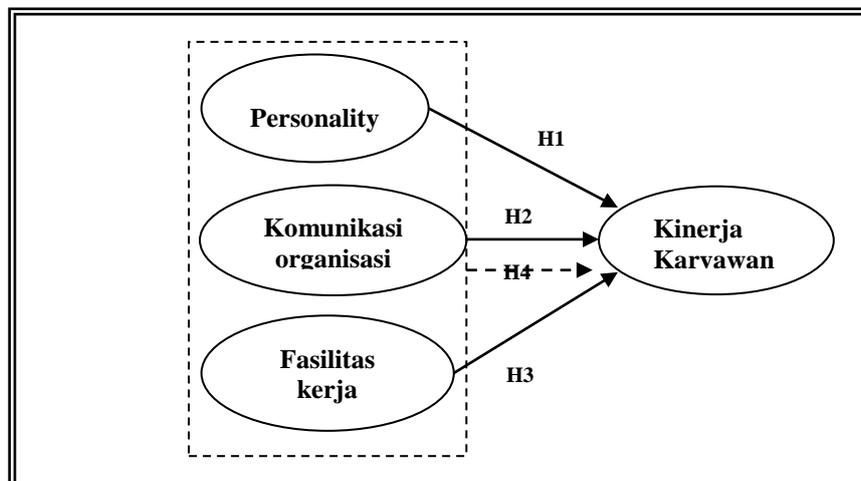
Kartini Kartono dan Dali Gulo didalam Sjarkawim (2006) menyatakan bahwa *Personality* merupakan sifat dan juga tingkah laku yang khas pada seseorang dimana membedakan dengan orang yang lainnya, integrasi dari karakteristik atas struktur-struktur, pola tingkah laku, minat, pendidikan, kemampuan dan juga potensi milik seseorang dan merupakan segala sesuatu tentang diri orang tersebut yang diketahui oleh orang yang lainnya. Adapun Kepribadian merupakan gabungan dari pada kebiasaan, kualitas dan juga reaksi yang terjadi berdasarkan kesadaran kita yang dikenal merupakan sesuatu hal yang itu baik maupun itu tidak baik dalam hal kelaziman yang direspons dengan positif maupun negative oleh orang yang lakukan kontak dengan kita. (Heldebrand, 1988 dalam Sugiarto, 2003). Stern dalam Sugiarto (2003) mengutarakan teori Konvergensi menyatakan kepribadian manusia itu terbentuk dari hasil atas interaksi diantara nature dan juga nurture, interaksi diantara potensi apa yang dimiliki dengan sejauh lingkungan dapat berpengaruh terhadap potensi itu.

Komunikasi organisasi merupakan sebuah komunikasi dimana dilakukan didalam sebuah organisasi dan atau perusahaan, komunikasi ini bisa dilakukan oleh atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap bawahan, atau atasan kepada atasan, atau juga bahkan bawahan pada atasan. Ciri-ciri dalam komunikasi organisasi diantaranya terdapat struktur jelas dan ada batasan batasan dimana dipahami oleh masing-masing anggota dalam perusahaan. (Abdullah: 2010). Luthan (2011) memberi pengertian dengan langsung yang mengarah kepada suatu perubahan dan juga perkembangan dalam organisasi dimana hanya bisa terjadi dengan mengembangkan sumber daya pada manusia di lingkungannya masing-masing. Dalam usaha menggapai tujuan dari organisasi diperlukan adanya suatu komunikasi yang cukup baik, dimana adanya jalinan dan saling mengerti didalam komunikasi itu hingga didapat pemahaman dan pelaksanaan yang baik diantara satu pihak dan pihak lainnya. Komunikasi berperan

sedemikian penting didalam organisasi dalam rangka menggapai tujuan dari organisasi tersebut, Newstrom dan Davis (2004) mengemukakan “Bila tidak terdapat komunikasi maka pengawal tidak bisa tahu apa yang dikerjakan rekan sekerjanya, pimpinan tidak bisa mendapatkan informasi sebagai masukan dan penyelia tidak bisa memberikan perintah atau instruksi”

Siagian (2014) mengemukakan bahwa fasilitas kerja sangatlah penting dalam menunjang pelaksanaan tugas yang dikerjakan pegawai. Fasilitas kerja bisa berupa teknologi baik yang akan membuat lebih mudah dan membuat lebih cepat pekerjaan. Fasilitas kerja yang ada mestinya bisa digunakan dan dipakai dengan baik oleh pegawai untuk melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai suatu kinerja yang lebih baik. Masalah yang kadang timbul antara lain adalah kurang adanya fasilitas kerja yang cukup memadai atau belum dimanfaatkannya fasilitas kerja yang sudah ada dengan baik, hingga menjadi suatu pemborosan dan menyia-nyiakan fasilitas. Didalam kondisi yang dimana fasilitas kerja tidak bisa dimanfaatkan dengan efektif, dapat timbulkan suatu kinerja yang kurang baik yang hingga akhirnya didapatkan suatu prestasi kerja dan hasil kerja yang mengecewakan, (Alexander, 2013). Itulah sebabnya fasilitas kerja yang mendukung dan cukup serta penggunaan fasilitas kerja dengan efektif akan bisa membuat pengaruh kepada kinerja seseorang. Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas Kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitar dimana orang bekerja, metode atau cara kerjanya, serta pengaturan suatu pekerjaan baik perseorangan ataupun sebagai suatu kelompok.

Dari hal-hal ini maka diajukanlah suatu kerangka pikir yang dikembangkan untuk penelitian yang akan dilakukan ini yaitu:



Gambar 1: Kerangka penelitian

METODLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *Explanatory research* yang digunakan didalam penelitian ini, yaitu suatu penelitian dimana berjenis menjelaskan dan menyoroti hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti serta menjelaskan adanya pengaruh atas variabel independen (Variabel bebas atau yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (variabel tergantung atau yang dipengaruhi) disertai dengan menguji hipotesis yang diujikan (Umar, 2011). Variabel bebas didalam penelitian yang dilakukan ini adalah : Personality (X_1), Komunikasi organisasi (X_2), fasilitas (X_3) adapun variabel

terikat atau variabel yang dipengaruhi didalam penelitian yang dilakukan ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Populasi yang dipergunakan untuk penelitian yang dilakukan adalah merupakan seluruh karyawan Pegawai BPPI Semarang sebanyak 127 orang sedangkan sampelnya sebanyak 30 Orang. *simple random sampling* digunakan sebagai cara pengambilan sampel dalam penelitian ini. Merupakan teknik atas pengambilan dari sampel pada anggota polulasi yang digunakan dan dilakukan dengan cara acak denagn tidak menghiraukan strata apapun yang ada di dalam populasi (Sugiono, 2016). Analisis yang pakai adalah uji-uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t dan uji f.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Berdasarkan Sugiyono (2014) apabila suatu nilai korelasi yang positif dan besarnya 0,3 atau lebih, dapat dikatakan sebagai nilai yang valid. Hasil pengujian didapatkan bahwa nilai dari r hitung $> 0,3$, Hingga dapat diambil kesimpulan jika item-item yang diuji tersebut bisa dipergunakan sebagai alat untuk mengukur nilai dari variabel penelitian

Uji Reliabilitas

Dalam pengambilan keputusan kriterianya adalah bila nilai atas alpha cronbach yang didapat lebih besar daripada 0,6 hingga variable-variabel yang dipergunakan tersebut sudah termasuk reliable Simamora, (2004). Dari penelitian didapatkan nilai-nilai atas alpha cronbach dari semua variabel yang digunakan adalah 0,820-0.940. Dapat diambil suatu kesimpulan dimana bahwa variable-variabel yang dipergunakan didalam penelitian ini dinyatakan reliabel

Analisis Statistik Kuantitatif

Korelasi

Dalam penelitian ini analisis korelasi yang dikerjakan adalah analisis korelasi yang sederhana dan juga analisis atas korelasi berganda. Pengujian yang dilakukan dengan mempergunakan program SPSS didapatkan hasil sebagi berikut :

Korelasi Sederhana

Didasarkan atas hasil penelitian diketahui bahwa korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Korelasi sederhana antara varibel personality (X_1) kepada variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat sebesar 0,969, hal ini dikarenakan ada diantara 0,800 s.d. 1,000 dan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,000 $< 0,05$. Didapat suatu kesimpulan bahwa variabel personality mempunyai hubungan sangat kuat kepada variabel kinerja pegawai (Y).
- b) Korelasi sederhana antara varibel komunikasi organisasi (X_2) kepada variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan sangat kuat sebesar 0,985, hal ini dikarenakan ada diantara 0,800 s.d. 1,000 dan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,000 $< 0,05$. Didapat suatu kesimpulan bahwa variabel komunikasi organisasi mempunyai hubungan sangat kuat kepada variabel kinerja pegawai (Y).
- c) Korelasi sederhana antara variabel fasilitas (X_3) kepada variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan sangat kuat sebesar 0,973, hal ini dikarenakan ada diantara 0,800 s.d. 1,000 dan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,000 $< 0,05$.

Didapat suatu kesimpulan bahwa variabel fasilitas mempunyai hubungan sangat kuat kepada kinerja pegawai (Y).

Korelasi Berganda

Dari pengolahan data menggunakan alat analisa SPSS didapatkan hasil yaitu nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,994, nilai ini ada diantara 0,800 s.d. 1,000. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa secara bersama-sama/simultan mempunyai hubungan sangat kuat diantara variabel personality (X_1), variabel komunikasi organisasi (X_2), dan variabel fasilitas (X_3) kepada variabel kinerja pegawai (Y).

Regresi

Regresi Linier Sederhana

a) Pengaruh Personality (X_1) kepada Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi linier sederhana untuk personality (X_1) dari data yang diolah didapat sebagai berikut:

$$Y = 7,267 + 0,781X_1$$

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai (Y) sebesar 7,267. Sedangkan pengaruh variabel personality (X_1) kepada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,781 dengan nilai $t_{hitung} 20,825 > t_{tabel} 2,056$ (diperoleh dari $df = n - k - 1$, sebesar $30 - 3 - 1 = 26$) dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan adanya pengaruh yang positif dan juga signifikan diantara variabel personality (X_1) kepada kinerja pegawai (Y).

b) Pengaruh Komunikasi Organisasi (X_2) kepada Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi linier sederhana untuk komunikasi organisasi (X_2) dari data yang diolah didapat sebagai berikut: $Y = 2,333 + 0,926X_2$

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai (Y) sebesar 2,333. Sedangkan pengaruh variabel komunikasi organisasi (X_2) kepada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,926, dengan nilai $t_{hitung} 29,961 > t_{tabel} 2,056$ (diperoleh dari $df = n - k - 1$, sebesar $30 - 3 - 1 = 26$) dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan adanya pengaruh yang positif dan juga signifikan diantara variabel komunikasi organisasi (X_2) kepada kinerja pegawai (Y).

c) Pengaruh Fasilitas (X_3) kepada Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi linier sederhana untuk fasilitas (X_3) dari data yang diolah didapat sebagai berikut: $Y = -0,167 + 1,004X_3$

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai (Y) sebesar -0,167. Sedangkan pengaruh variabel fasilitas (X_3) kepada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1,004, dengan nilai $t_{hitung} 22,372 > t_{tabel} 2,056$ (diperoleh dari $df = n - k - 1$, sebesar $30 - 3 - 1 = 26$) dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan adanya pengaruh yang positif dan juga signifikan diantara variabel fasilitas (X_3) kepada kinerja pegawai (Y).

Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda untuk variabel-variabel personality (X_1), komunikasi organisasi (X_2), dan fasilitas (X_3) secara bersama-sama/simultan dari data yang diolah didapat sebagai berikut: $Y = 2,102 + 0,266X_1 + 0,359X_2 + 0,310X_3$

- Nilai konstanta (a) = 2,102. Hal ini berarti bahwa bila variabel bebas (personality, komunikasi organisasi, fasilitas) tetap/konstan maka nilai kinerja pegawai sebesar 2,102. Tetapi jika terjadi perubahan terhadap variabel bebas maka nilai kinerja pegawai akan mengalami perubahan mengikuti besar kecilnya perubahan.
- Koefisien regresi (b_1) = 0,266. Koefisien regresi personality (X_1) positif sebesar 0,266. Hal ini memberikan arti bahwa bila personality berubah dengan besaran satu

satuan sedangkan yang variabel bebas lainnya (komunikasi organisasi dan fasilitas) tetap maka kinerja pegawai (Y) akan berubah dengan besaran 0,266 satuan.

- c) Koefisien regresi (b_2) = 0,359. Koefisien regresi komunikasi organisasi (X_2) positif sebesar 0,359. Hal ini memberikan arti bahwa bila komunikasi organisasi berubah dengan besaran satu satuan sedangkan yang variabel bebas lainnya (personality dan fasilitas) tetap maka kinerja pegawai (Y) akan berubah dengan besaran 0,359 satuan.
- d) Koefisien regresi (b_3) = 0,310. Koefisien regresi fasilitas (X_3) positif sebesar 0,310. Hal ini memberikan arti bahwa bila fasilitas berubah dengan besaran satu satuan sedangkan yang variabel bebas lainnya (personality dan komunikasi organisasi) tetap atau konstan maka kinerja pegawai (Y) akan berubah dengan besaran 0,310 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan data penelitian yang diolah didapatkan bahwa *Adjusted RSquare* (koefisien determinasi) dengan besaran 0,986. Dapat diartikan bahwa variabel yang bebas (personality, komunikasi organisasi, fasilitas) dapat menjelaskan sebesar 98,6% terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai). Selebihnya sebesar 1,4% (100% - 98,6%) merupakan hal yang dipengaruhi oleh variabel lain dimana tidak dilakukan pembahasan didalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

1. Uji Hipotesis pengaruh variabel personality (X_1) kepada kinerja pegawai (Y) pada kantor BBPI Semarang. Berdasarkan data pada penelitian ini, hasil pengujian hipotesis personality (X_1) kepada kinerja pegawai (Y) mendapatkan t_{hitung} 4,742 > t_{tabel} 2,056 dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga hal seperti ini dapat diartikan bahwa hasil analisa hipotesis didalam penelitian ini mendapatkan tertolaknya H_0 dan terterimanya H_a , hal ini dikarenakan t_{hitung} terletak pada daerah positif. Dapat disimpulkan adalah H_a yang menyatakan “Personality mempunyai pengaruh dengan signifikan kepada kinerja pegawai di kantor BBPI Semarang”, terbukti/diterima.
2. Uji Hipotesis pengaruh variabel komunikasi organisasi (X_2) kepada kinerja pegawai (Y) pada kantor BBPI Semarang. Berdasarkan data pada penelitian ini, hasil pengujian hipotesis komunikasi organisasi (X_2) kepada kinerja pegawai (Y) menunjukkan t_{hitung} 3,705 > t_{tabel} 2,056 dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga hal seperti ini dapat diartikan bahwa hasil analisa hipotesis didalam penelitian ini mendapatkan tertolaknya H_0 dan terterimanya H_a , hal ini dikarenakan t_{hitung} terletak pada daerah positif. Dapat disimpulkan adalah H_a yang menyatakan “Komunikasi organisasi mempunyai pengaruh dengan signifikan kepada kinerja pegawai di kantor BBPI Semarang”, terbukti/diterima.
3. Uji Hipotesis pengaruh variabel fasilitas (X_3) kepada kinerja pegawai pada pegawai kantor BBPI Semarang. Berdasarkan data pada penelitian ini, hasil pengujian hipotesis komunikasi organisasi (X_2) kepada kinerja pegawai (Y) menunjukkan t_{hitung} 3,571 > t_{tabel} 2,056 dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga hal seperti ini dapat diartikan bahwa hasil analisa hipotesis didalam penelitian ini mendapatkan tertolaknya H_0 dan terterimanya H_a , hal ini dikarenakan t_{hitung} terletak pada daerah positif. Dapat disimpulkan adalah H_a yang menyatakan “Fasilitas mempunyai pengaruh dengan signifikan kepada kinerja pegawai di kantor BBPI Semarang”, terbukti/diterima.

Uji F (Simultan)

Uji hipotesis pengaruh personality (X_1), komunikasi organisasi (X_2), dan fasilitas (X_3) secara bersamaan kepada kinerja pegawai (Y) pada pegawai kantor BBPI Semarang. Berdasarkan data pada penelitian ini, hasil pengujian hipotesis personality (X_1), komunikasi organisasi (X_2), fasilitas (X_3) secara bersamaan/simultan kepada kinerja pegawai menunjukkan $F_{hitung} 695,215 > F_{tabel} 2,98$ dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hal seperti ini dapat diartikan bahwa hasil analisa hipotesis didalam penelitian ini mendapatkan tertolakanya H_0 dan terterimanya H_a , karena F_{hitung} terletak pada daerah positif. Dapat disimpulkan adalah H_a yang menyatakan “Personality, komunikasi organisasi, dan fasilitas secara bersamaan mempunyai pengaruh dengan signifikan kepada kinerja pegawai di kantor BBPI Semarang.”, terbukti/diterima.

Pembahasan

Dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil dari penelitian yang memberikan petunjuk bahwa personality (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja pegawai (Y). Hal ini diperoleh dengan perhitungan regresi linier berganda yang mendapatkan nilai sebesar 0,266. Apabila jika taraf signifikan yang dilihat dapat diperoleh dari hasil nilai uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} 4,742 > t_{tabel} 2,056$ dengan menggunakan tingkat signifikansi pada $0,000 < 0,05$. Artinya adalah bahwa penelitian yang dilakukan ini menyatakan tertolakanya H_0 dan terterimanya H_a . Pengujian yang dilakukan dengan cara statistik dapat dibuktikan bahwa jika personality (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja pegawai (Y). Dari hal hal diatas didapat suatu kesimpulan bahwa personality yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil dari penelitian yang memberikan petunjuk bahwa komunikasi organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja pegawai (Y). Hal ini diperoleh dengan perhitungan regresi linier berganda yang mendapatkan nilai sebesar 0,359. Apabila jika taraf signifikan yang dilihat dapat diperoleh dari hasil nilai uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} 3,705 > t_{tabel} 2,056$ dengan menggunakan tingkat signifikansi pada $0,001 < 0,05$. Artinya adalah bahwa penelitian yang dilakukan ini menyatakan tertolakanya H_0 dan terterimanya H_a . Pengujian yang dilakukan dengan cara statistik dapat dibuktikan bahwa jika komunikasi organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja pegawai (Y). Dari hal hal diatas didapat suatu kesimpulan bahwa komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil dari penelitian yang memberikan petunjuk bahwa fasilitas kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja pegawai (Y). Hal ini diperoleh dengan perhitungan regresi linier berganda yang mendapatkan nilai sebesar 0,310, Apabila jika taraf signifikan yang dilihat dapat diperoleh dari hasil nilai uji t (parsial) sebesar $t_{hitung} 3,571 > t_{tabel} 2,056$ dengan menggunakan tingkat signifikansi pada $0,001 < 0,05$. Artinya adalah bahwa penelitian yang dilakukan ini menyatakan tertolakanya H_0 dan terterimanya H_a . Pengujian yang dilakukan dengan cara statistik dapat dibuktikan bahwa jika fasilitas (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja pegawai (Y). Dari hal hal diatas didapat suatu kesimpulan bahwa fasilitas yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari pengolahan atas data dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa personality (X_1), komunikasi organisasi (X_2),

fasilitas (X_3) secara bersama-sama/simultan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja pegawai (Y). Ditunjukkan dari hasil pada perhitungan terhadap uji F simultan $F_{hitung} 695,215 > F_{tabel} 2,98$ dengan menggunakan tingkat signifikansi pada $0,000 < 0,05$. Artinya adalah bahwa penelitian yang dilakukan ini menyatakan tertolaknya H_0 dan terterimanya H_a . Pengujian yang dilakukan dengan cara statistik dapat dibuktikan bahwa jika personality (X_1), komunikasi organisasi (X_2), fasilitas (X_3) secara bersama-sama/simultan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja pegawai (Y). Dari hal hal diatas didapat suatu kesimpulan bahwa personality yang baik, komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik dan fasilitas yang mendukung secara bersama sama menjadi faktor-faktor yang berpengaruh dan membuat kinerja pegawai meningkatkan.

Hasil dari pada penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted RSquare*) sebesar 0,986. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (personality, komunikasi organisasi, fasilitas) dapat menjelaskan sebesar 98,6% kepada variabel terikat dalam hal ini kinerja pegawai. Selebihnya sebesar 1,4% ($100\% - 98,6\%$) merupakan hal yang dipengaruhi oleh variabel lain dimana tidak dilakukan pembahasan didalam penelitian ini.

D. PENUTUP

Simpulan

Dengan melihat dari hasil atas penelitian dan juga pembahasan yang terdapat di bab sebelumnya didapat suatu kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Personality (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja pegawai (Y). Ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai uji t parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,742 > 2,056$) dengan menggunakan tingkat signifikansi pada $0,000 < 0,05$.
2. Komunikasi Organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja pegawai (Y). Ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai uji t parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,705 > 2,056$) dengan menggunakan tingkat signifikansi pada $0,001 < 0,05$.
3. Fasilitas (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada juga kinerja pegawai (Y). Ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai uji t parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,571 > 2,056$) dengan menggunakan tingkat signifikansi pada $0,001 < 0,05$.
4. Personality (X_1), komunikasi organisasi (X_2), fasilitas (X_3) secara bersama sama memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja pegawai (Y). Ditunjukkan dari hasil pada perhitungan terhadap uji F simultan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($695,215 > 2,98$) dengan menggunakan tingkat signifikansi pada $0,000 < 0,05$.
5. Personality (X_1), komunikasi organisasi (X_2), fasilitas (X_3) mampu menjelaskan kinerja pegawai (Y) pada kantor BBPPI Semarang sebesar 98,6%. Ditunjukkan dengan besarnya *Adjusted RSquare* (nilai koefisien determinasi) yang besarnya 0,986 selebihnya sebesar 1,4% merupakan hal yang dipengaruhi oleh variabel lain dimana tidak dilakukan pembahasan didalam penelitian ini.

Saran

Dengan melihat dari kesimpulan penelitian yang dilakukan ini, saran saran yang bisa kita ajukan untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk lebih dapat meningkatkan kinerja pada karyawan diharapkan setiap karyawan di kantor BBPPI Semarang harus meningkatkan personalitynya. Hal ini dapat dilakukan dengan menjaga tingkah laku dan mengeksplorasi potensi diri sehingga

- dapat menyesuaikan dengan aturan yang diterapkan di kantor BPPI selama masa pandemic Covid-19.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai diharapkan setiap pegawai di kantor BBPPI Semarang harus lebih meningkatkan komunikasinya baik dengan bawahan, teman sejawat maupun dengan atasannya sehingga dapat menjembatani adanya ketimpangan karena aturan tidak adanya tatap muka, yang diterapkan di kantor BBPPI selama masa pandemic Covid-19.
 3. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai diharapkan adanya fasilitas yang diperlukan pegawai berupa sarana yang mendukung pelaksanaan *work from home*, seperti jaringan internet dan mempunyai ruang kerja di rumah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. 2010. Ilmu Alamiah Dasar. Jakarta: Bumi Aksara
- Alexander, K. (2013). Facilities management: theory and practice. Routledge.
- Bernadin, John H., dan Joyce E.A. Russel. 1993. *Human Resources Management an Experiential Approach*. Singapura: McGraw-Hill Inc.
- Crosbie, T & Moore, J (2004), "Work-life Balance and Working from Home", Teesside University
- Davis, Keith & John Newstrom. 2004. Perilaku Dalam Organisasi. ed. Ketujuh. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang
- Kartini kartono dan Dali Gulo Sjarkawim.2006.<http://www.pengertian kepribadian.com> (diakses 20 januari 2015).
- Luthan, Fred. (2011). Organizational Behavior. Twelfth Edition. NY : McGraw-Hill/Irwin
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Simamora, Bilson. (2004), Riset Pemasaran (falsafah, teori dan aplikasi). Jakarta : Gramedia
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiarto, Endar. 2003. Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada