

**PENGARUH *WORK FROM HOME*, KECERDASAN  
EMOSIONAL dan KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**Studi kasus di KAP Hadori Sugiarto Adi dan Rekan**

**RINGKASAN SKRIPSI**



**Disusun oleh :  
Nama : Rial Audiko  
NIM : 2116 28958**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YKPN  
YOGYAKARTA  
2022**

## TUGAS AKHIR

### PENGARUH *WORK FROM HOME*, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN, STUDI KASUS DI KAP HADORI SUGIARTO ADI DAN REKAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**RIAL AUDIKO ARMANSYAH TAHANINA**

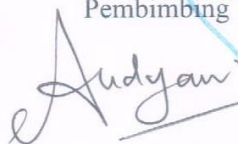
No Induk Mahasiswa: 211628958

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 25 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)


#### Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Bianka Andriyani, SE., MM.

Penguji



Miswanto Dr., M.Si.

Yogyakarta, 25 Januari 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



Wishu Prajogo, Dr., M.B.A.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *work from home*, kecerdasan emosional dan komunikasi terhadap kinerja. Sampel yang menjadi penelitian pada sampel ini adalah karyawan KAP Hadori Sugiarto Adi dan Rekan yang berlokasi di daerah Jakarta yang terdampak *work from home*. Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form. Responden yang didapat dari penyebaran kuesioner ini sebanyak 22 responden. Teknik analisis menggunakan menggunakan teknik regresi berganda dan di bantu menggunakan program SPSS (*Structural Package for the Social Sciences*). Hasil penelitian yang di dapat yaitu *work from home* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Work from home*, Kecerdasan Emosional, Komunikasi dan Kinerja

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## I. Pendahuluan

Perkembangan industri di dunia saat ini meningkat secara pesat, hal ini menimbulkan persaingan pada dunia industri mengalami kemajuan baik perusahaan yang bergerak dibidang industri perdagangan maupun jasa. Akan tetapi hal tersebut menjadi terhambat dengan hadirnya virus corona (Covid19) yang mematikan dan dihadapi oleh dunia saat ini dan sangat berbahaya bagi manusia. Beberapa aspek di kehidupan manusia banyak terdampak oleh *Corona Virus* ini terutama pada sektor ekonomi, kesehatan, sosial, budaya, pendidikan, pariwisata dan lain sebagainya. Hampir seluruh sekolah dan perusahaan menerapkan *Work From Home* (WFH). Hal ini dilakukan dalam upaya mengikuti aturan dari pemerintah berdasarkan PP No. 21 Tahun 2020 mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk menghentikan penyebaran Covid-19. Larangan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya penyebaran virus corona di Indonesia, bukan untuk menghambat kinerja. Budaya *WFH* masih belum menjadi budaya dalam suatu organisasi seperti yang telah dijelaskan oleh (Mustajab, et al., 2020).

Dalam upaya mencapai tujuan dan tuntutan perusahaan harus tetap mempertahankan kelangsungan perusahaannya, harus memperhatikan banyak aspek pendukungnya. (Cahayani, 2005) menyatakan salah satu peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimiliki. Pentingnya setiap sumber daya manusia salah satunya adalah karyawan dapat menjalankan tugas dan kewajiban perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. (Sutrisno, 2009) menjelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, pencapaian tujuan perusahaan dengan *WFH* saat ini menuntut karyawan harus memiliki komunikasi karena dengan komunikasi membuat anggota perusahaan dapat dengan bebas memberikan pendapatnya meskipun dalam jarak jauh. Selain itu, bentuk partisipasi dalam setiap anggota sangat dibutuhkan dalam pembuatan keputusan dalam menghasilkan kinerja terbaik untuk kemajuan bisnis. Kinerja karyawan yang bekerja dari rumah memiliki kendala dengan komunikasi antara atasan dan rekan kerja lain karena semuanya bergantung terhadap koneksi internet dan perangkat elektronik yang digunakan. Hal itu menyebabkan keluhan dengan berbagai permasalahan yang terjadi. Dalam (Ripkianto & Winanda, 2013) juga mengungkapkan bahwa komunikasi dan informasi yang salah mengakibatkan kinerja yang kurang baik dan dapat menimbulkan dampak buruk bagi kinerja karyawan. Perusahaan harus dapat memberikan bentuk komunikasi yang memadai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Goleman (2000) mengatakan bahwa untuk menggapai keberhasilan dalam pekerjaan memiliki banyak faktor pendukung, salah satunya yaitu kecerdasan intelektual dan emosional. Kecerdasan emosional menggambarkan bentuk kemampuan anggota individu dalam mengendalikan dirinya, bersemangat, emosional, dan bertahan dari tekanan yang dapat timbul dari dalam dan luar lingkungan kerja yang akan berdampak pada Perusahaan. Wibowo (2011) memberikan pengertian bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang kontribusi sebesar 20% sebagai salah satu faktor keberhasilan dalam hidup, sedangkan sisanya (80%) dipengaruhi oleh faktor lain termasuk kecerdasan emosional. Hal ini memberikan pandangan bahwa suasana hati mempengaruhi kinerja setiap individu dan menimbulkan kerjasama, keadilan, dan kinerja bisnis yang baik dan kecerdasan emosional setiap individu memiliki peran yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu perusahaan yang menerapkan *Work From Home* adalah Kantor Akuntan Publik Hadori Sugiarto Adi dan Rekan, Sebuah perusahaan konsultan akuntansi dan manajemen yang didirikan pada tahun 1973. Kantor pusat berlokasi di Jakarta dan memiliki cabang di Surabaya, Semarang dan Yogyakarta. KAP Hadori Sugiarto Adi dan Rekan yang memiliki tenaga profesional dalam untuk membantu dalam menjalankan tugasnya. KAP Hadori Sugiarto Adi dan Rekan menerapkan *work from home* dikarenakan adanya pandemi



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan peraturan pemerintah yang harus menerapkan pembatasan sosial. Sebelum adanya pandemi, aktivitas auditor selalu melakukan kunjungan ke kantor klien akan tetapi dalam kondisi pandemi auditor harus beradaptasi dengan lingkungan sistem kerja yang baru untuk mendapatkan informasi terkait pekerjaan. Sehingga auditor harus tetap dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya meskipun dibatasi oleh jarak dan komunikasi langsung agar tetap mampu dalam mempertahankan prestasinya yang sudah pernah diraih pada tahun 2020 meraih peringkat 11 Kantor Akuntan Publik (KAP) terbaik dalam skala nasional.

## II. TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengertian *Work From Home* (WFH)

Pandemi covid 19 di Indonesia pemerintah Indonesia menerapkan WFH untuk seluruh masyarakat Indonesia dari berbagai sektor, terutama pada sektor ekonomi, kesehatan, sosial, budaya, pendidikan, pariwisata dan lain sebagainya. Dengan memberikan larangan bagi karyawan untuk bekerja di kantor dan berkumpul di satu ruangan, organisasi telah mengubah tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dari rumah, yang biasa dikenal dengan istilah WFH. (Mustajab,dkk.,2020). Larangan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya penyebaran virus corona di Indonesia, bukan untuk menghambat kinerja. Oleh karena itu, pemerintah telah membuat kebijakan yang diatur dalam PP No 21, 2020 terkait PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk menghilangkan rantai penyebaran Covid-19. WFH merupakan strategi yang sesuai dan dapat digunakan oleh berbagai organisasi serta dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi. Bagi sebagian orang yang tempat tinggalnya jauh dari perusahaan WFH sangat bagus untuk menghemat biaya dan waktu transportasi yang signifikan.

#### 2.1.2 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) menjelaskan kecerdasan emosional yaitu kecerdasan yang keluar dari hati atas kepedulian antara sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar. Goleman (2000) Seorang ahli dalam bidang kecerdasan emosional mengungkapkan arti dari kecerdasan emosional di dalamnya terdiri dari kemampuan mengendalikan dirinya sendiri, memacu, tetap tekun, serta dapat meningkatkan memotivasi untuk diri sendiri. Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap dan dapat berubah-ubah setiap saat.

#### 2.1.3 Pengertian Komunikasi

Fahmi (2016) menjelaskan komunikasi sebagai proses penyaluran informasi atau maksud yang dilakukan secara langsung atau melalui media terhadap orang lain. Handoko (2012) mengungkapkan komunikasi sebagai proses memberikan ide dan informasi dari satu orang ke orang lain. Bangun (2012) menjelaskan komunikasi bisa artikan sebagai proses menyampaikan informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima (*receiver*) menggunakan berbagai macam media yang efektif, dengan begitu informasi dapat dengan mudah dipahami oleh penerima informasi tersebut. Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi sebagai suatu proses untuk menyampaikan informasi dari seseorang kepada orang lain yang dapat dengan mudah memahami informasi yang telah disampaikan.

#### 2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Yani (2012) mendefinisikan kinerja yaitu perilaku nyata yang ditunjukkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Hal ini dapat artikan kinerja sebagai hasil kerja yang telah diciptakan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja yaitu tindakan yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan (Armstrong & Taylor, 2014) menjelaskan bahwa kinerja sebagai proses yang berfokus untuk memastikan proses keorganisasian sesuai pada tempatnya dengan tujuan untuk memaksimalkan produktivitas terhadap karyawan, tim maupun terhadap organisasi. Pandangan lain menjelaskan kinerja sebagai tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Luthans, 2005). Organisasi membutuhkan aspek-aspek tertentu untuk dapat mempelajari kinerja karyawan sehingga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk stres dan konflik dalam pekerjaan seperti yang telah di jelaskan oleh (Babin & Boles, 1998). Terdapat beberapa syarat untuk mengukur kinerja seperti Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dan hubungan antar personal seperti yang telah di ungkapkan oleh (Bernardin & Russel, 1993). Sedangkan (Mathis & Jackson, 2002) menjelaskan kinerja karyawan memiliki beberapa faktor seperti kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, kemampuan kerjasama, dan kesetiaan.

## 2.2 Pengembangan Hipotesis

### 2.2.2 Pengaruh Work From Terhadap Kinerja karyawan

*Work from Home* yaitu salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), yang pekerjaannya biasa dilakukan dirumah. Sehingga karyawan tidak perlu datang ke kantor untuk melakukan aktivitas dalam pekerjaannya seperti yang pernah di jelaskan oleh (Ashal, 2020). Menurut Crosbie & Moore (2004) menjelaskan bekerja dari rumah yaitu pekerjaan yang dilakukan dari rumah minimal 20 jam per minggu. Bekerja dari rumah juga memberikan banyak manfaat bagi karyawan salah satunya kelonggaran waktu bagi karyawan, *WFH* bisa untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebab suasana bekerja dari rumah yang lebih tenang dan hangat. Adapun manfaat lain yang di dapatkan yaitu karyawan yang tempat tinggalnya jauh dari perusahaan sangat bagus untuk menghemat biaya dan waktu transportasi yang signifikan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dirumuskan  
H1 : *work from home* berpengaruh positif terhadap kinerja.

### 2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan

Wibowo (2011) memberikan pengertian bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang kontribusi sebesar 20% sebagai salah satu faktor keberhasilan dalam hidup, sedangkan sisanya (80%) dipengaruhi oleh faktor lain termasuk kecerdasan emosional. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang bagus memiliki lebih banyak manfaat dalam hal kesadaran diri, emosional, manajemen stres, memecahkan masalah, empati dan kemampuan menghindari stres sehingga mampu berpikir jernih. Faktor ini penting bagi kesuksesan karyawan (Spence, Oades & Caputi, 2004). Karyawan yang mampu mengendalikan emosinya dengan baik maka menghasilkan kinerja yang bagus sehingga dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang di berikan karyawan tersebut pada perusahaan (Tarmizi, 2012).

Maka dari uraian di atas hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja

### 2.2.4 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sutrisno (2010) memberikan pengertian komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam suatu hubungan sosial dan berpengaruh dalam dunia kerja. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun non verbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan untuk mencapai visi serta misi perusahaan. Sopiah (2008) menjelaskan komunikasi memiliki fungsi membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi berjalan saat manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan seperti manajer menjelaskan atau memberikan informasi kepada karyawan terkait kinerja. Wibowo (2014) menjelaskan indikator-indikator komunikasi seperti: Kemudahan dalam memperoleh informasi, Intensitas komunikasi, Efektivitas komunikasi, Tingkat pemahaman pesan. Perubahan sikap Setelah seseorang memahami pesan yang telah di berikan, maka akan terjadi perubahan sikap sesuai dengan pesan yang telah di sampaikan. Dari uraian di atas hipotesisnya Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner pada karyawan yang ada di KAP Hadori Sugiarto Adi dan Rekan terutama pada karyawan yang mengalami *Work From Home* akibat dari pandemi Covid-19.

### 3.2 Sampel dan Data Penelitian

#### 3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi yaitu jumlah elemen yang berupa kejadian, hal atau orang yang memiliki kriteria yang sama dan menjadi pusat perhatian peneliti karena dianggap sebagai kejadian yang menarik untuk diteliti, seperti yang telah di jelaskan oleh (Algifari, 2010). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah KAP Hadori Sugiarto Adi dan Rekan.

#### 3.2.2 Sampel Penelitian

Teknik yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan, sehingga sampel dapat menggambarkan populasi. Metode penarikan sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan *probability sampling*, teknik sampling ini melihat bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Selain itu untuk mempermudah dalam menentukan sampel yang mudah ditemui atau diperoleh.

#### 3.2.3 Sumber dan Teknik pengumpulan Data

Kualitas suatu penelitian tergantung pada keakuratan dan ketepatan pemilihan sumber data. Dalam penelitian ini, peneliti ini menggunakan sumber data primer, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Menurut Sugiyono (2014) kuisoner merupakan teknik memperoleh data yang dilaksanakan melalui pemberian sekumpulan pertanyaan tertulis bagi responden. Kuesioner ini menyajikan karakteristik responden yang menerima pertanyaan tertentu dengan menggambarkan apa yang ingin diungkapkan dari variabel-variabel disertai alternatif jawaban dan responden tidak boleh menjawab di luar alternatif yang telah ditentukan. Responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan berdasarkan apa yang mereka ketahui dan rasakan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini adalah skala likert 5 poin, Model ini biasanya digunakan untuk mengukur baik itu sikap, pendapat maupun persepsi pada seseorang yang mengenai gejala sosial atau kejadian khusus (Riduwan & Kuncoro, 2011).

### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 3.3.1 Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2018) variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang memiliki sifat yang dapat mempengaruhi variabel terkait (dependen). Dengan kata lain, variabel independen atau variabel bebas tidak dipengaruhi oleh variabel lain dan dapat berdiri



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sendiri. Penelitian ini menggunakan *Work From Home*, kecerdasan emosional dan komunikasi sebagai variabel independen.

## 3.3.2 Variabel Dependen (Y)

Menurut Algifari (2010) menjelaskan variabel dependen sebagai akibat adanya variabel independen. Dengan kata lain, keberadaan variabel dependen memiliki ketergantungan dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan kinerja sebagai variabel dependen.

## 3.4 Metode dan Teknik Analisis

### 3.4.1 Uji Validitas

Sugiyono (2016) menjelaskan uji validitas menunjukkan ketetapan derajat antara data yang sesungguhnya yang terjadi terhadap objek sebuah data yang kemudian disatukan oleh peneliti untuk mendapatkan nilai validitas sebuah data. Uji validitas dilakukan menggunakan alat bantu yaitu program SPSS. Pertanyaan uji validitas dinyatakan valid jika perhitungan sig lebih kecil dari signifikansi 5% dan factor loading  $\geq 0.6$  dinyatakan valid. Untuk mendapatkan hasil perhitungan ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 16.

### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015) Uji reliabilitas merupakan hasil dari pengukuran menggunakan objek yang sama dan akan mendapatkan data yang sama. Pada uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$  maka variabel dapat dikatakan konsisten.

### 3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian terjadinya penyimpangan asumsi klasik akan dilakukan sebelum menguji hipotesis. Pada asumsi klasik harus dilakukan beberapa pengujian, seperti Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dan Uji Normalitas.

### 3.4.4 Uji Normalitas

Asumsi klasik pertama yang harus diuji adalah uji normalitas. (Ghozali, 2016) menjelaskan tujuan dilakukannya uji normalitas untuk memahami apakah sebuah variabel independen dan dependen memiliki distribusi yang bersifat normal atau sebaliknya. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yang memiliki syarat yaitu nilai signifikansi  $> 5\%$  atau  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal dan sebaliknya.

### 3.4.5 Uji Multikolinieritas

(Ghozali, 2016) menjelaskan tujuan dilakukannya uji ini untuk menguji apakah ditemukannya regresi dengan adanya hubungan antara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinieritas bisa dilihat melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF  $< 10$  maka dapat disimpulkan data tersebut terbebas dari multikolinieritas.

### 3.4.6 Uji Heteroskedastisitas

Dewi et al., (2014) menjelaskan uji ini memiliki tujuan untuk memahami ada atau tidaknya persamaan varian dari residual pada seluruh pengamatan dalam model regresi. Metode ini untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Uji ini terjadi ketika ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan dapat dilakukan menggunakan uji glejser. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas apabila nilai probabilitas  $> 0.05$  maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya.

### 3.4.7 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sebagaimana kita ketahui metode analisis berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen. Persamaan model regresi dari penelitian ini adalah



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : kinerja
- X1 : *Work From Home*
- X2 : kecerdasan emosional
- X3 : komunikasi
- a : Konstanta
- $\beta_1$  : Koefisien regresi dari x1
- $\beta_2$  : Koefisien regresi dari x2
- $\beta_3$  : Koefisien regresi dari x3
- e : Kesalahan / Standar error

## 3.4.8 Uji Statistik T

Digunakannya uji t atau t test yaitu untuk memahami pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan cara mencari selisih antara dua nilai rata – rata dengan standar error dari perbedaan dua sampel, seperti yang telah dijelaskan oleh (Ghozali, 2011).

## 3.4.9 Uji Statistik F

Digunakannya uji F yaitu untuk memahami apakah variabel independen terdapat dalam model yang memiliki korelasi secara bersama terhadap variabel dependen, standar pengujian uji F apabila nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 (  $\text{sig} > 0.05$ ) dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang nyata. (Ghozali, 2016)

## 3.4.10 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

(Ghozali, 2006) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ditujukan untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai R<sup>2</sup> sebesar 1 berarti fluktuasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, jika nilai R<sup>2</sup> sebesar 0 maka semakin tinggi variabel independen dapat menjelaskan mengenai fluktuasi variabel dependen.

## IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Data

Pada bab ini menjelaskan dan menunjukkan hasil analisis data yang sudah dilakukan peneliti dari total responden sebanyak 55 responden dengan teknik metode yang sudah di jelaskan pada bab sebelumnya. Data yang telah didapatkan melalui kuisioner akan diolah menggunakan aplikasi SPSS Statistics 16.

### 4.2 Karakteristik Responden

#### 4.2.1 Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	13	59.1%
Wanita	9	40.9%

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pada tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin Pria berjumlah 13 orang dan memiliki persentase sebesar 59.1% sedangkan responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 9 orang dan memiliki persentase sebesar 40.9%

## 4.2.2 Usia

**Tabel 4.2**  
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
17 – 25 tahun	4	18.2%
26 – 35 tahun	15	68.2%
> 35 tahun	3	13.6%

Pada tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 17 – 25 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 18.2% , kemudian responden terbanyak dalam mengisi kuesioner yaitu pada usia 26 – 35 tahun yang berjumlah 15 orang dengan nilai persentase sebesar 68.2% dan responden dengan usia > 35 tahun dengan jumlah 3 orang serta nilai persentase sebesar 13.6%

## 4.3 Uji Validitas

Sugiyono (2016) menjelaskan uji validitas untuk menunjukkan ketetapan derajat antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek sebuah data yang kemudian disatukan oleh peneliti untuk mendapatkan nilai validitas sebuah data. Uji validitas dilakukan menggunakan alat bantu yaitu program SPSS. Pertanyaan uji validitas dinyatakan valid jika perhitungan sig lebih kecil dari signifikansi 5% dan factor loading  $\geq 0.6$  dinyatakan valid.

**Tabel 4.3.1**  
Uji Validitas *Work From Home*

	Pertanyaan	Nilai	Keterangan
<i>Work From Home</i>	1	0.782	VALID
	2	0.868	VALID
	3	0.750	VALID
	4	0.505	TIDAK VALID
	5	0.776	VALID
	6	0.872	VALID
	7	0.509	TIDAK VALID

Dari tabel 4.3 dapat di simpulkan bahwa hasil uji validitas terhadap variabel *Work From Home* terdapat pertanyaan yang tidak valid yaitu pada item X1.4 dan X1.7, maka akan di lakukan eliminasi terhadap item tersebut.

**Tabel 4.3.2**  
Uji Validitas Kecerdasan Emosional

	Pertanyaan	Nilai	Keterangan
Kecerdasan Emosional	1	0.516	TIDAK VALID
	2	0.542	TIDAK VALID
	3	0.773	VALID
	4	0.726	VALID
	5	0.535	TIDAK VALID
	6	0.824	VALID
	7	0.615	VALID

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel 4.4 dapat di simpulkan bahwa hasil pengujian validitas terhadap variabel kecerdasan emosional terdapat pertanyaan yang tidak valid yaitu pada item X2.1, X2.2 dan X2.5, maka akan di lakukan eliminasi terhadap item tersebut.

**Tabel 4.3.4**  
Uji Validitas Komunikasi

	Pertanyaan	Nilai	Keterangan
Komunikasi	1	0.849	VALID
	2	0.874	VALID
	3	0.783	VALID
	4	0.437	TIDAK VALID
	5	0.543	TIDAK VALID
	6	0.889	VALID
	7	0.548	TIDAK VALID

Dari tabel 4.5 dapat di simpulkan bahwa hasil pengujian validitas terhadap variabel komunikasi terdapat pertanyaan yang tidak valid yaitu pada item X3.4, X3.5 dan X3.7, maka akan di lakukan eliminasi terhadap item tersebut.

**Tabel 4.3.5**  
Uji Validitas Kinerja

	Pertanyaan	Nilai	Keterangan
Kinerja	1	0.731	VALID
	2	0.896	VALID
	3	0.844	VALID
	4	0.949	VALID
	5	0.683	VALID
	6	0.873	VALID
	7	0.846	VALID

Tabel 4.6 menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja memiliki kriteria yang valid untuk semua pertanyaan yang telah diberikan kepada responden.

## 4.4 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2015) Uji realibilitas merupakan hasil dari pengukuran menggunakan objek yang sama dan akan mendapatkan data yang sama . Pada uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Jika nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$  maka variabel dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4.4**  
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work From Home	0.874	RELIABEL
Kecerdasan emosional	0.032	TIDAK RELIABEL
Komunikasi	0.890	RELIABEL
Kinerja	0.922	RELIABEL

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.7 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* terhadap variabel *work from home* sebesar 0.874, kecerdasan emosional sebesar 0.032, komunikasi sebesar 0.890 dan kinerja sebesar 0.922. sehingga dapat disimpulkan terdapat item yang tidak reliabel karena nilai *cronbach's alpha* tidak  $> 0.6$  hal ini menunjukkan item tersebut tidak dapat digunakan untuk memperoleh data yang sama dengan jawaban sebelumnya. Sedangkan untuk variabel *work from home*, komunikasi dan kinerja memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0.6$  dapat dinyatakan reliabel sehingga pertanyaan tersebut dapat di ajukan kembali untuk mendapatkan jawaban yang hampir sama dengan sebelumnya.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

(Ghozali, 2016) menjelaskan tujuan dilakukannya uji normalitas untuk memahami apakah sebuah variabel independen dan dependen memiliki distribusi yang bersifat normal atau sebaliknya. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yang memiliki syarat yaitu nilai signifikansi  $> 5\%$  atau 0,05 maka dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi normal atau sebaliknya..

**Tabel 4.5.1**  
Uji Normalitas

<i>One Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0.874	Normal

Pada tabel 4.8 dapat diketahui hasil uji normalitas di atas memiliki nilai signifikansi sebesar 0.874 yang  $> 0.05$ , sehingga dapat diketahui bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

(Ghozali, 2016) menjelaskan tujuan dilakukannya uji ini untuk menguji apakah ditemukannya regresi dengan adanya hubungan antara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinieritas bisa dilihat melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF  $< 10$  maka dapat disimpulkan data tersebut terbebas dari multikolinieritas.

**Tabel 4.5.2**  
Uji Multikolinieritas

variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
<i>Work From Home</i>	0.248	4.028	Tidak multikolinieritas
Kecerdasan emosional	0.536	1.865	Tidak multikolinieritas
komunikasi	0.256	3.910	Tidak multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa variabel *work from home* memiliki *tolerance* sebesar 0.248 serta VIF sebesar 4.028, variabel kecerdasan emosional nilai *tolerance* sebesar 0.536 serta VIF sebesar 1.865 dan variabel komunikasi memiliki *tolerance* sebesar 0.256 serta VIF sebesar 3.910. sehingga dapat simpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui perbedaan antara residual dari setiap pengamatan dalam model regresi. Cara mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glester. Berikut data dari hasil pengujian :

**Tabel 4.5.3**

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	keterangan
Work From Home	0.769	TIDAK TERJADI HETEROSKEDASTISITAS
Kecerdasan emosional	0.330	TIDAK TERJADI HETEROSKEDASTISITAS
komunikasi	0.963	TIDAK TERJADI HETEROSKEDASTISITAS

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga seluruh variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji parsial ( Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) dengan secara parsial. Apabila nilai sig  $< 0,05$  atau 5% maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan apabila nilai sig  $> 0,05$  atau 5% maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.11**

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.430	5.286		1.784	.091
	WorkFromHome	.280	.244	.351	1.151	.265
	KecerdasanEmosional	.072	.278	.054	.261	.797
	Komunikasi	.392	.293	.402	1.337	.198

- Dari tabel di atas dapat diketahui nilai sig untuk pengaruh *WFH* terhadap kinerja memiliki nilai 0.265 serta  $> 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *WFH* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Diketahui nilai sig pada tabel di atas untuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja memiliki nilai 0.797 serta  $> 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Diketahui nilai sig pada tabel di atas untuk pengaruh komunikasi terhadap kinerja memiliki nilai 0.198 serta  $> 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel X1, X2 dan X3 dapat mempengaruhi variabel Y. berikut adalah hasil dari uji F

**Tabel 4.6.2**

Uji F

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.627	3	44.542	8.399	.001 <sup>a</sup>
	Residual	95.464	18	5.304		
	Total	229.091	21			

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 8.399 serta nilai sig sebesar 0.001 yang berarti nilai sig ini lebih kecil dari 0.005, sehingga dapat disimpulkan variabel *work from home*, kecerdasan emosional, komunikasi mempengaruhi variabel kinerja.

## 4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk memahami ada atau tiada persamaan varian dari residual pada seluruh pengamatan dalam model regresi. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas apabila nilai probabilitas  $> 0.05$  maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya.

**Tabel 4.6.3**  
Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.583	.514	2.30295

Pada tabel di atas dapat diketahui nilai *adjusted R square* sebesar 0.514, hal ini berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 51.4% dan sisanya sebanyak 48.6% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel independen dalam penelitian ini

## 4.7 Pembahasan

Pada pengujian hipotesis pertama (H1) berdasarkan hasil perhitungan melalui program spss, dapat diketahui bahwa *work from home* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didapatkan dari uji t, yang diketahui nilai sig untuk pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja memiliki nilai sebesar  $0.265 > 0.05$ . Dalam meningkatkan pengaruh *WFH* terhadap kinerja karyawan, perusahaan diharapkan untuk meningkatkan lingkungan kerja yang lebih fleksibel. Salah satunya seperti meningkatkan fasilitas koneksi internet dan perangkat elektronik yang lebih mendukung kegiatan bekerja dari rumah.

Pada pengujian hipotesis kedua (H2) berdasarkan hasil perhitungan melalui program spss dapat diketahui pengujian terhadap kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didapatkan dari uji t, yang diketahui nilai sig untuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja memiliki nilai sebesar  $0.797 > 0.05$ . Tidak ada pengaruh yang signifikan di karenakan dalam menjalankan perannya dalam mengaudit hasil laporan keuangan, bukan hanya kecerdasan emosional saja yang dibutuhkan oleh karyawan tapi ilmu pengetahuan tentang pekerjaannya juga menjadi salah satu faktor penting.

Pada pengujian hipotesis ketiga (H3) berdasarkan hasil perhitungan melalui program spss dapat diketahui nilai sig pada tabel pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar  $0.198 > 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan melihat hasil penelitian tersebut diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan komunikasi antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Salah satu contohnya yaitu dengan memperbanyak pertemuan rapat, diskusi dan lain sebagainya terkait pekerjaan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini ditujukan untuk meneliti pengaruh *work from home*, kecerdasan emosional, komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sudah dilakukan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada pengujian yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya menyatakan bahwa *work from home* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini di dapatkan dari uji t, yang diketahui nilai sig untuk pengaruh *Work From Home* terhadap kinerja memiliki nilai sebesar  $0.265 > 0.05$ .
2. Pada pengujian yang sudah dilakukan terhadap kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini di dapatkan dari uji t, yang diketahui nilai sig untuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja memiliki nilai sebesar  $0.797 > 0.05$ .
3. Pada penelitian di bab sebelumnya diketahui nilai sig pada tabel pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar  $0.198 > 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi tambahan tentang pengaruh *work from home*, kecerdasan emosional, komunikasi terhadap kinerja. Pada proses penelitian ini juga terdapat beberapa hambatan dan keterbatasan yang dihadapi, berikut adalah saran dan kekurangan yang dapat di pertimbangkan untuk peneliti selanjutnya :

1. Pada kondisi pandemi seperti saat ini peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih aktif lagi dalam berkomunikasi terkait penelitian yang akan di lakukan, karena pada penelitian ini terhambat lokasi yang jauh sehingga respon responden terhadap kuesioner kurang maksimal.
2. Peneliti selanjutnya dianjurkan untuk menyebarkan kuesioner lebih luas lagi ke berbagai cabang KAP di seluruh Indonesia, karena penelitian ini hanya melakukan penelitian di kantor KAP yang berlokasi di daerah DKI Jakarta saja.
3. Peneliti selanjutnya juga di harapkan untuk menambah variabel – variabel baru untuk memperkuat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Daftar Pustaka

### Bibliography

- Berisha, B., & Rexhepi, G. (2017). The effects of emotional intelligence in employees performance. *International Journal of Business and Globalisation*, vol. 18, No. 4, hlm. 467-479.
- Agustian, L. N., & aziz, R. M. (2020). Efektivitas Bisnis Startup Digital PT. Jojo Nomic Indonesia dalam Nilai Keuntungan dan Ibadah Era Covid-19. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(2),1-9.
- Algifari. (2010). *Statistik Deskriptif Plus untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Algifari. (2013). *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Armstrong, M. &. (2014). *Human Resource Management Practice*. Ashford Colour Press Ltd
- Ashal, R. A. (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan*. Medan.
- Babin, B. J. (1998). *Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women*. *Journal of Marketing*, 62(2), 77– 91. <https://doi.org/10.2307/1252162> .
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Bandung: Erlangga.
- Bernardin, H. &. (1993). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. Mc Graw Hill Companies .
- Cahyani, A. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dewi, P. Y. (2014). Pengaruh Struktur Modal , Pertumbuhan Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan LQ 45 Di BEI Periode 2008-2012. .
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman , D., Richard , B., & Annie , M. (2004). *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosi: Mengapa emotional Intelligence Lebih Tinggi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irfan, F. (2016). *Perilaku Organisasi. Cetakan Ketiga*. Bandung: Alfabeta.
- KBBI. (2008). *Kecerdasan Emosional*. Balai Pustaka.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi (Edisi Kese)*. Andi.
- Mathis, &. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Salemba Empat.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan , A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and. *The International Journal of Applied Business*, 13-21.
- Purwanto, A. E. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik dan Masalah - masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sani, S. A., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Press.
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.
- Soejono. (2000). *Sistem dan Prosedur Kerja. Edisi Kelima*. Jakarta: Bumi Aksara.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarmizi, R. E. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor badan pemeriksa keuangan Wilayah Lampung ( Study kasus di kantor BPK Wilayah Lampung). *jurnal akutansi & keuangan*.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wibowo, M. (2011). *Pemebelajaran Kewirausahaan dan Minat Wirausaha Lulusan SMK*, Volume 6 Nomor 2.
- Yani. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi*.

