
Peranan Keterlibatan Kerja, Work from Home (Wfh) Dan Komunikasi Untuk Mengoptimalakan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi

Tri Demuliani Nasrotin M¹⁾, Sutianingsih²⁾

Email: liutbluecmio@gmail.com¹⁾, sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id²⁾

STIE Atma Bhakti Surakarta¹⁾, STIE Atma Bhakti Surakarta²⁾

Abstrak

Tujuan riset ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peranan keterlibatan kerja, *work from home* (WFH) dan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi. Populasi dalam penelitian ini pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi sejumlah 250 pegawai, sampel sebanyak 40% dari populasi, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 yang diperoleh dari $250 \times 40\% = 100$ responden dengan teknik sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *random sampling*. Teknik analisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi linier berganda, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil penelitian menghasilkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. *Work From Home (WFH)* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Keterlibatan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work From Home (WFH)* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Keterlibatan kerja, *Work From Home (WFH)*, komunikasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai R² total sebesar 0,189 ini berarti bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi dijelaskan oleh Keterlibatan kerja, *Work From Home (WFH)*, komunikasi dan kepuasan kerja sebesar 18,9% dan sisanya 81,1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Work From Home (WFH)* terhadap kinerja merupakan pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi. Kepuasan kerja terbukti bukan pemediasi dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, *Work from Home* (WFH), Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this riset was to identify and analyze the role of work involvement, work from home (WFH) and communication on employee performance through job satisfaction at the Sine District Office, Ngawi Regency. The population in this study was 250 employees at the Sine District Office, Ngawi Regency, a sample of 40% of the population, so the number of samples in this study amounted to 100 obtained from $250 \times 40\% = 100$ respondents. The sample technique used by researchers was random sampling. Analytical techniques using validity and reliability tests, linearity tests, multiple linear regression analysis, path analysis, t test, F test, test the coefficient of determination and correlation analysis. The results of the study show that work involvement has no significant positive effect on employee job satisfaction. Work From Home (WFH) has no significant positive effect on employee job satisfaction. Communication has a significant positive effect on employee job satisfaction. Work involvement has no significant negative effect on employee performance. Work From Home (WFH) has a significant positive effect on employee performance. Communication has no significant positive effect on employee performance. Job satisfaction has no significant negative effect on employee performance. The results of the F test can be concluded that together the variables of work involvement, work from home (WFH), communication and job satisfaction affect employee performance. The total R² value of 0.189 means that the performance of employees at the Sine District Office of Ngawi Regency is explained by work involvement, Work from Home (WFH), communication and job satisfaction of 18.9% and the remaining 81.1% is explained by other variables outside the research model as examples of work environment, organizational culture and compensation. The results of the analysis show that the direct effect of Work from Home (WFH) on performance is the most dominant influence in influencing the performance of employees of the Sine District Office, Ngawi Regency. Job satisfaction proved not mediating in this study.

Keywords: Job Engagement, *Work from Home* (WFH), Communication, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Fungsi meningkatkan kualitas SDM adalah dapat pencapaian produktivitas kerja Kantor Kecamatan Sine mengemukakan bahwa kinerja adalah proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Dengan demikian berhasil tidaknya suatu proses pekerjaan lebih banyak tergantung pada unsur manusianya. Kehebatan dan kecanggihan peralatan dan teknologi serta dukungan modal yang besar, tidak akan bermakna bila manusianya tidak mampu untuk menangani secara efektif dan efisien, maka tujuan Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi tidak akan tercapai. Perkembangan organisasi untuk dapat mencapai keunggulan kompetitif sulit terwujud, hal ini otomatis mengindikasikan tingkat kinerja pegawai pun rendah.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2015:50). Mathis dan Jackson (2016:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Atas dasar uraian tersebut, maka kinerja merupakan faktor terpenting dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, begitu pentingnya kinerja dalam mempengaruhi perkembangan organisasi maka penelitian ini akan mengkaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah keterlibatan kerja. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya keterlibatan kerja akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya keterlibatan kerja seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Keterlibatan kerja seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak keterlibatan kerjanya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja bawahannya (Zainal, *et.,al*, 2019). Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kerjanya penting bagi nilai dirinya (Robbins, 2018).

Permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi yang berhubungan dengan keterlibatan kerja adalah dengan adanya pergantian atau peralihan pimpinan Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi. Kondisi ini telah menciptakan kebijakan-kebijakan yang berseberangan dengan program yang disepakati pada masa keterlibatan kerja sebelumnya. Hal ini dapat menimbulkan adanya ketidakpuasan pegawai dalam mengaplikasikan kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Selain itu, dalam pembagian insentif terjadi ketidakseimbangan dengan pembagian *job description* sehingga dapat menimbulkan terjadinya ketidakpuasan pegawai. Yaitu masih ada pegawai yang merasa bebannya lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lain yang beban kerjanya lebih sedikit, sehingga dapat berdampak pada kinerja masing-masing pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dajani, (2015), Baran & Sypniewska, (2020) dan Sharma, Chaudhary & Singh, (2019) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anoki (2013) menyatakan bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya kesenjangan hasil penelitian atau *research gap* yang terjadi, maka perlu dilakukan penelitian kembali untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *Work From Home (WFH)*. Adanya pandemic covid-19 ini membuat kebijakan organisasi untuk menerapkan kinerja dari rumah atau sering disebut sebagai *Work From Home (WFH)*. Hal ini tentunya akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai, pekerjaan menjadi kurang optimal sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat

diselesaikan dengan tepat waktu. Oleh sebab itu Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi berupaya tetap meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga tetap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Wardhani (2020: 65) menyatakan bahwa *Work From Home (WFH)* merupakan suatu sistem yang dilaksanakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilaksanakan dari rumah sendiri-sendiri. Penerapan *work from home (WFH)* memiliki tantangan bagi karyawan dalam segi teknologi, yaitu: kecepatan kualitas internet sesuai dengan zona wilayah tempat tinggal, minimnya alat pendukung kerja, keamanan data informasi perusahaan dapat terancam, kecepatan perkembangan teknologi menghambat proses kerja pegawai.

Hal ini dipertegas oleh Setiawan dan Fitrianto (2023) serta Ashal (2020) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa *Work From Home (WFH)* memiliki pengaruh signifikansi pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil yang berbeda dilakukan oleh Nasution, Zuhendry dan Rosanti, (2023) yang menyatakan bahwa *Work From Home (WFH)* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya kesenjangan hasil penelitian atau *research gap* yang terjadi, maka perlu dilakukan penelitian kembali untuk menguji pengaruh *Work From Home (WFH)* terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komunikasi. Jika antara pegawai dapat memberikan dan menerima informasi dengan baik maka dapat meningkatkan semangat kerja didalam diri masing-masing individu didalam suatu organisasi. Pegawai didalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dapat mewujudkan kepuasan kerja bagi pegawai itu sendiri. Wardhani (2018: 65) menyatakan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja, dengan adanya komunikasi yang efektif akan tercipta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Rita (2015:54) juga menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan maka pegawai akan menjadi lebih puas.

Hal ini dipertegas oleh Mahesa (2018), Anoki (2018) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikansi pada kepuasan kerja dan kinerja. Hasil yang berbeda dilakukan oleh Zainal, Nazief & Manan, (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya kesenjangan hasil penelitian atau *research gap* yang terjadi, maka perlu dilakukan penelitian kembali untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi.

Keterlibatan kerja dan *Work From Home (WFH)* mutlak diperlukan dalam suatu perkembangan organisasi. Kedua hal tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Robbins, 2015: 65). Kepuasan kerja juga memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja pegawai yang tinggi. Kepuasan kerja yang terlihat pada kesungguhan pegawai Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi melaksanakan pekerjaan, perlu ditingkatkan kembali. Keterlibatan kerja juga harus memperhatikan kebutuhan para pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Serta memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya keterlibatan kerja yang akan diberikan seperti kemampuan perusahaan, tingkat upah dalam industri dan besarnya biaya hidup pegawai. Adapun dengan adanya *Work From Home (WFH)*, diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi kesalahan ataupun pelanggaran peraturan.

Fenomena Pada Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi terkait keterlibatan kerja bahwa saat ini masih diperlukan pegawai yang mempunyai dedikasi yang tinggi agar mau dilibatkan dalam setiap bekerja dengan cepat yang selama ini masih belum optimal, contoh kegiatan lapangan yang diperlukan target yang terkadang masih belum tercapai sesuai target. Kebijakan *Work From Home (WFH)* membuat pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu, sehingga hal ini akan mempengaruhi *output* atau kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

METODE

Obyek penelitian ini pegawai pada Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen terdiri dari keterlibatan kerja (X_1), *Work From Home (WFH)* (X_2), komunikasi (X_3) sedangkan variabel intervening adalah kepuasan kerja dan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi sejumlah 250 pegawai. Peneliti mengambil sampel sebanyak 40% dari populasi, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 yang diperoleh dari $250 \times 40\% = 100$ responden yaitu pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dari responden terhadap jawaban kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis jalur dengan dua persamaan regresi.

HASIL RISET

Tabel 1
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,020	3,669		2,458	,016
	Keterlibatan Kerja	,013	,129	,011	,103	,918
	Work From Home (WFH)	,004	,110	,003	,036	,971
	Komunikasi	,493	,153	,334	3,222	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil persamaan kesatu

$$Y_1 = 0,011 X_1 + 0,003 X_2 + 0,334 X_3 + \epsilon_1$$

- 1) Nilai β_1 sebesar 0,011 dengan hal ini menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi, hal ini berarti apabila jika Keterlibatan kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.
- 2) Nilai β_2 sebesar 0,003 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home (WFH)* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi, hal ini berarti apabila *Work From Home (WFH)* ditingkatkan, maka kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi juga akan meningkat.
- 3) Nilai β_3 sebesar 0,334 hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi, hal ini berarti apabila komunikasi ditingkatkan maka Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi akan meningkat

Tabel 2
Hasil Regresi Persamaan Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,597	2,288		2,884	,005
	Keterlibatan Kerja	-,007	,078	-,006	-,091	,928
	Work From Home (WFH)	,867	,066	,798	13,065	,000
	Komunikasi	,104	,097	,074	1,068	,288
	Kepuasan Kerja	-,080	,062	-,084	-1,304	,195

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil persamaan kedua

$$Y_2 = -0,006 X_1 + 0,798 X_2 + 0,074 X_3 - 0,084 X_4 + e_2$$

- 1) Nilai β_1 sebesar -0,006 hal ini menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi, apabila Keterlibatan kerja ditingkatkan maka kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi akan menurun.
- 2) Nilai β_2 sebesar 0,798 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home (WFH)* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi, hal ini berarti apabila *Work From Home (WFH)* ditingkatkan maka kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi akan meningkat.
- 3) Nilai β_3 sebesar 0,074 hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi, hal ini berarti apabila komunikasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi akan meningkat.
- 4) Nilai β_4 sebesar -0,084 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi, hal ini berarti apabila Kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi akan menurun.

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420,054	4	105,013	44,054	,000 ^a
	Residual	226,456	95	2,384		
	Total	646,510	99			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work From Home (WFH), Keterlibatan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4
Koefisien Determinan (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,339 ^a	,115	,087	2,553

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Work From Home (WFH), Keterlibatan Kerja

Tabel 5
Koefisien Determinan (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,635	1,544

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work From Home (WFH), Keterlibatan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 6
Hasil Analisis Jalur

Dari Variabel	Koefisien Jalur		Total Pengaruh
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	
X ₁ ke Y	=P ₄ = -0,006		
X ₂ ke Y	=P ₅ = 0,798		
X ₃ ke Y	=P ₆ = 0,074		
X ₁ melalui X ₄ Ke Y		=P ₁ x P ₇ =0,011 x (-0,084) =-0,0009	=-0,006+(-0,0009) =-0,005
X ₂ melalui X ₄ Ke Y		=P ₂ x P ₇ =0,003 x (-0,084) =-0,0002	=0,798+(-0,0002) =0,797
X ₃ melalui X ₄ Ke Y		=P ₃ x P ₇ =0,334 x (-0,084) =-0,028	=0,074+(-0,028) =0,046

Sumber: Data yang diolah, 2023

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Keterlibatan kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi untuk variabel Keterlibatan kerja efektif melalui jalur tidak langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi harus meningkatkan kepuasan kerja. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Supriyono (2016), Gumilar (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas kepuasan kerja yaitu item pertanyaan nomer 2, 1 dan 4, dengan cara:

- a. Meningkatkan kualitas SDM pegawai dengan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pangkat atau golongan pegawai.
- b. Memberikan penghargaan bagi pegawai secara adil dan sesuai aturan dan sesuai dengan hasil kerja yang dihasilkan pegawai.
- c. Memberikan posisi atau kedudukan pegawai sesuai dengan skill atau ketrampilan yang dimiliki.

2. Pengaruh *Work From Home (WFH)* terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Work From Home (WFH)* terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi sebaiknya meningkatkan *Work From Home (WFH)* secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja agar kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi dapat meningkat optimal. Supriyono (2016), Untung dan Chen.,*et.,al* (2015), Lok dan Crawford (2014) yang menunjukkan bahwa *Work From Home (WFH)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Langkah-langkah untuk peningkatan kinerja adalah dengan cara meningkatkan *Work From Home (WFH)*, dapat ditingkatkan dengan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas kepuasan kerja yaitu item pertanyaan nomer 1, 3 dan 2, dengan cara:

- a. Membuat konsep atau rencana kerja bagi organisasi, agar perencanaan kerja dapat tersistem secara terarah dan terstruktur.
- b. Melakukan sosialisasi sistem alur penerapan kerja dari rumah dan bagaimana cara pelaporannya, sehingga pegawai mudah dan tidak kebingungan.
- c. Adanya kebijakan kerja perlu dilengkapi dengan adanya teknologi yang pas agar memperkuat sistem komunikasi.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi sebaiknya diupayakan dengan meningkatkan komunikasi pegawai. Hasil penelitian Untung dan Budhi (2016), Sari (2016), Wijaya (2016), Utama (2015), Pratama (2015) menyatakan bahwa dengan adanya komunikasi yang unggul akan menumbuhkan kinerja pegawai.

Langkah-langkah untuk peningkatan komunikasi secara kongkrit, dapat ditingkatkan dengan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas kepuasan kerja yaitu item pertanyaan nomer 1, 5 dan 4, dengan cara:

- a. Meningkatkan ketrampilan berkomunikasi dapat mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas.
- b. Meningkatkan hubungan yang baik antar pimpinan dan bawahan.
- c. Meningkatkan pemahaman komunikasi, karena komunikasi yang diterima dengan baik dapat berpengaruh pada sikap pegawai

KESIMPULAN

1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi.
2. *Work From Home (WFH)* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi.
3. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi.
4. Keterlibatan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi.
5. *Work From Home (WFH)* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi.
6. Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi.
7. Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi.

8. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Work From Home (WFH)* terhadap kinerja merupakan pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi. Variabel kepuasan kerja terbukti bukan pemediasi yang efektif dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian disarankan hal-hal diantaranya, sebaiknya *Work From Home (WFH)* lebih ditingkatkan, karena *Work From Home (WFH)* merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sine Kabupaten Ngawi. Hal ini dimungkinkan karena penelitian ini dilakukan pada masa pandemic covid-19, sehingga pegawai menginginkan kebijakan *Work From Home (WFH)* untuk dapat ditingkatkan. Langkah-langkah untuk peningkatan *Work From Home (WFH)* secara kongkrit adalah dengan cara melihat nilai indikator tertinggi uji validitas kepuasan kerja yaitu item pertanyaan nomer 1, 3 dan 2, dengan cara:

- a. Membuat konsep atau rencana kerja bagi organisasi, agar perencanaan kerja dapat tersistem secara terarah dan terstruktur.
- b. Melakukan sosialisasi sistem alur penerapan kerja dari rumah dan bagaimana cara pelaporannya, sehingga pegawai mudah dan tidak kebingungan.
- c. Adanya kebijakan kerja perlu dilengkapi dengan adanya teknologi yang pas agar memperkuat sistem komunikasi

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Ngurah Bagus Dhermawan, Gde Adnyana Sudibya, Wayan Mudiarta Utama. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2017 Hal.98-102*
- Ashal, Rezeky, (2020). Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan (*Effect of Work from Home on State Civil Apparatus Performance at Special Class I Immigration Office TPI Medan*). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Volume 14, Nomor 2, Juli 2020: 223-242 p-ISSN : 1978-2292 (print) e-ISSN : 2579-7425 (online)*
- Anoki, (2018). Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai *Journal Manajemen, Undip, Vol. IX, No. 2, Hal.23-45*
- Arikunto Suharsini, (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Baran & Sypniewska, (2020). The Impact of Management Methods on Employee Engagement. *Sustainability 2020, 12, Pp. 426-134 doi: 10.3390/su12020426*
- Bass, 2018. *Kepemimpinan Efektif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dajani, 2020. The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences, 2020, Vol. 3, No. 5, Pp.138-147 Available online at <http://pubs.sciepub.com/jbms/3/5/1> DOI:10.12691/jbms-3-5-1*
- Darmaja, 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013. *Jurnal Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia Vol: 5 Nomor: 1 Tahun: 2020*

- Davis, Gordon B, 2017. *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A*. Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu, 2021: *Statistik Induktif, Edisi: 4*, Yogyakarta: BPFE
- Gorda, IGN. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata
- Gozali, Imam, 2020, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*” Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan Melayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Luthans, F, 2018, *Organizational Behavior*, Seventh Edt, Mc. Graw-Hill Book Company, Singapore.Pp.127-135
- Mahesa, 2018, Analisis Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). *Jurnal Bisnis & Manajemen, Vol 3. No. 2 Hal.81-93*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria
- Merta, Astari, dan Kertagama, 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung, Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis ISSN: 2528-1208 (print), ISSN: 2528-2077 (online) Volume 4, No. 1, Juni 2019*
- Muhammad, Arni, 2019. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nura’eni. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen Perguruan Swasta di Kopertis Wilayah II Palembang. Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2 Hal.76-86*
- Rahmat Sukarja dan Machasin, 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VII No. 2 Hal.87-65 Mei 2020*
- Riduwan dan Kuncoro, E.A. 2016. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Rita Johan. 2020. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Universitas Atmajaya Jakarta. Vol.01 No.6, Hal.6-17*
- Rivai, V. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018) *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat
- Setiawan dan Fitrianto (2021), Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 5 Tahun 2021 Halm 3229 – 3242 DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1224>*
- Sekaran U, 2020. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* Singapore: John Willey dan Sonc, Inc.
- Sharma, Chaudhary & Singh, 2019. The Impact of Job Engagement and Organizational Commitment on Organizational Performance. *IGI Global Vol. 2 Issue 3 Pp.124-136 DOI: 10.4018/978-1-5225-7799-7.ch013 ISBN 9781522577997*
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Szymon, Manuela & Marina, 2020. Employees' Job Satisfaction And Their Work Performance As Elements Influencing Work Safety. *CzOTO 2020, volume 2, issue 1, pp. 18-25 doi: 10.2478/czoto-2020-0003*
- Thoha, Miftah, 2020. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers
- Wardhani, Ratna Dwi. 2018. Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan PT Nippon Indosari Corpindo Bekasi. *Jurnal MBIPB, Vol.2 No.6, Ha.197-213*.
- Yukl, Gary. 2020. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks, Jakarta
- Zainal, Nazief & Manan, 2019. Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS) is licensed under Vol. 2 No. 1 (2019) e-ISSN: 2615-1707. Hal. 1-9*