

**Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja, Dan *Work From Home* Terhadap Kinerja Di Masa Pandemi Covid-19**

**Luchia Jenifer Chircia Bana<sup>1</sup>, : I Gusti Dewi Adnyani<sup>2</sup>**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia<sup>1,2</sup>**  
**Email : jeniferbana17@gmail.com<sup>1</sup>**

***Abstract***

*The purpose of this study was to analyze the impact of competence, work ability and work from home carried out at Santo Yoseph Junior High School Denpasar. This research was conducted using a saturated sample of 49 people who are employees and teachers. Data was collected by interview method and distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that competence has a significant positive effect on performance, work ability has a positive and significant effect on performance and work from home has a negative and significant effect on performance. The theoretical implications of this study provide evidence on the development of work results or work performance carried out by teachers, especially regarding competence, work ability and work from home which are able to prove empirically the theory used in this study refers to attribution theory which is a theory that assumes that the process by which determine the causes or motives of a person's behavior. This research can be used as a reference for all parties, both for students or universities in conducting research with similar variables and for agencies in improving performance.*

***Keywords:*** *performance, competence, workability, workfromhome*

**1. Pendahuluan**

Perkembangan suatu bangsa dilihat dari bagaimana perkembangan pendidikan dari bangsa tersebut. Menurut Azhari (2013) menyatakan bahwa pendidikan menentukan perkembangan dan perwujudan sumber daya manusia khususnya pembangunan bangsa dan negara. Pada masa sekarang seperti pada dunia pendidikan mengalami perubahan signifikan yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19 yang menyerang hampir dunia dan salah satunya termasuk negara kita

sendiri yaitu Indonesia. Virus Covid-19 masuk ke Indonesia sejak akhir februari 2020. Semua aktivitas pun terkena dampaknya salah satunya dalam pendidikan. Perencanaan proses pembelajaran juga mengalami perubahan sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 22 Tahun 2016 mengatur tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah. Standar proses berisi mengenai perencanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran dan pengawasan proses pembelajaran. Proses pembelajaran merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan.

SMP Santo Yoseph Denpasar adalah suatu instansi pendidikan yang berlokasi di Kota Denpasar dengan alamat Jln.P.B.Sudirman No 50. Sekolah ini dibangun untuk pengembangan dan pengabdian terhadap pengetahuan, teknologi masyarakat dan pembinaan generasi muda di Denpasar dan sekitarnya. SMP Santo Yoseph Denpasar juga merupakan salah satu dari banyaknya sekolah di kota Denpasar yang harus menjalankan kebijakan dari pemerintah yaitu pembelajaran dengan sistem dalam jaringan dan setiap pendidik melaksanakan pekerjaan dari rumah atau yang biasa kita kenal dengan sebutan work from home. Kebijakan ini tentunya sangat mempengaruhi proses pembelajaran dari parasiswa dan terlebih kinerja dari para guru yang adalah pengajar di SMP Santo Yoseph Denpasar. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013). Maka dari itu dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Santo Yoseph Denpasar nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan.

Kinerja ialah sesuatu guna dari dorongan serta keahlian untuk menuntaskan kewajiban atau pekerjaan (Sunarsi et al.,2020). Kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi serta kemampuan kerja, dimana apabila kompetensi serta kemampuan kerja baik maka kinerja akan meningkat. Kinerja akan memberikan keuntungan sendiri bagi karyawan seperti peningkatan pada gaji, perluasan kesempatan untuk

adanya naik jabatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya (Arini K.R 2015).

Kompetensi dalam bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan (Situmorang, 2008). Menurut Echols dan Shadly Supratiningkrum (2014) kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya (Suyanto dan Jihad, 2013). Hal ini didukung dengan hasil penelitian Saputra N (2021) yang mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama juga dijelaskan pada penelitian Dwiyantri dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya (Wursawanto, 2003:301). Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Robbins (2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Handoko (2001:117) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia

untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif". Pada hasil penelitian Ramayani (2020) mengungkapkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian Sinambela (2022) yang mengatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Work from home merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi pendidikan. Penerapan work from home di Indonesia dikatakan bukan karena organisasi yang bekerja dari budaya metode asal, namun untuk mengurangi penyebaran Covid-19. Bagi sebagian orang yang memiliki akses tempat tinggal yang jauh maka work from home sangat ideal untuk menjaga produktivitas karena adanya pengurangan biaya dan waktu transportasi yang signifikan (de Vos, Meijers & Van Ham dalam Mustajab, dkk. 2020). Menurut Timbal dan Mustabsat (2016) perusahaan yang mendukung work from home mengklaim bahwa peluang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar. Pada hasil penelitian Setiawan dan Achmad (2021) menyatakan bahwa work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarah Busyra (2020) yang menyatakan work from home berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan dari penulis, kinerja guru di SMP Santo Yoseph Denpasar terbilang belum optimal. Kompetensi para guru di SMP Santo Yoseph Denpasar juga belum cukup untuk dikatakan ideal. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan pola kerja yang dialami pada masa pandemi covid-19. Para guru dituntut untuk menyesuaikan diri dengan pola pekerjaan yang ada, tetapi tidak semua guru mampu menghadapi situasi serta perubahan tersebut. Permasalahan yang ada pada SMP Santo Yoseph Denpasar adalah kurangnya kesiapan serta kemampuan beradaptasi kurang dalam menaklukan karakter siswa di masa pandemi seperti ini. Banyaknya perubahan yang fundamental pada karakter

dan kepribadian siswa setelah lama belajar dari rumah membuat para guru harus berbuat sesuatu serta merubah beberapa metode pembelajaran yang tentunya harus berbeda dari sebelumnya. Selain itu para guru juga dituntut untuk memperbaiki kompetensi yang dimiliki. Hal ini tentunya dapat mengakibatkan penurunan terhadap kinerja guru.

Menurut wawancara yang dilakukan dengan pihak sekolah beberapa guru di SMP Santo Yoseph Denpasar mengalami penurunan dalam kinerja. Hal ini dikarenakan para guru memiliki ketidaksiapan serta belum mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada masa pandemi covid-19, dengan beberapa guru yang belum terlalu memahami metode e-learning dimana para guru kesulitan menggunakan aplikasi zoom ataupun google meeting yang sekarang ini paling banyak digunakan sebagai metode belajar mengajar via dalam jaringan. Maka dari itu pihak sekolah mengupayakan untuk meningkatkan kembali kinerja guru dengan cara melakukan penyuluhan mengenai metode pembelajaran online didalam lingkungan sekolah, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah nantinya efektif dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh para guru.

Kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan di SMP Santo Yoseph Denpasar menunjukkan adanya permasalahan terkait menurunnya kompetensi guru, rendahnya motivasi berusaha untuk mengembangkan mutu diri di tengah perubahan yang terjadi serta rendahnya kesadaran dan semangat untuk belajar memahami perubahan. Oleh karena itu pihak sekolah mengupayakan agar mengembangkan kembali kompetensi para guru dengan cara melakukan peer observation and evaluation. Hal ini dilakukan agar para guru dapat mengasah keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki.

Kemampuan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya guna meningkatkan produktivitas kerjanya. Dari hasil wawancara kepada guru menemukan beberapa permasalahan terkait kemampuan kerja para guru. Akibat dari permasalahan ini tentunya akan menjadi dampak bagi

kinerja para guru. Hal terkait meliputi menurunnya kemampuan para guru dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan yang dibebankan pada mereka. Alasan terbesar terjadinya penurunan kemampuan kerja para guru adalah terjadi perubahan akibat dari pandemi covid-19 yang berdampak pada kemampuan kerja.

Work from home merupakan metode melakukan pekerjaan dirumah, metode ini diterapkan karena adanya virus covid-19 yang terjadi. Penerapan metode ini menjadi permasalahan bagi para guru di SMP Santo Yoseph Denpasar. Dari Hasil wawancara yang dilakukan terdapat beberapa guru yang merasa kesulitan dengan adanya metode work from home. Hal ini meliputi ketidaksiapan para guru dalam menjalankan metode work from home serta merasa sulit menjalani metode ini. Permasalahan yang terjadi bisa saja menjadi salah satu dampak penurunan kinerja. Maka dari itu pihak sekolah berupaya semaksimal mungkin untuk mengatasi masalah yang ada. Beberapa cara yang dilakukan oleh pihak sekolah adalah pihak sekolah selalu menentukan jam kerja online serta membina para guru agar dapat memanfaatkan teknologi digital dengan sebaik- baiknya.

Menurut penelitian Catio dkk (2020) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Novi dkk (2020) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang berfungsi efektif tentunya akan memberikan pengaruh secara langsung pada peningkatan kinerja guru. Menurut penelitian Pasaribu dkk (2021) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut : H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha, 2011). Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang

diberikan (Kaleta, 2010). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring dkk (2021) mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan Nurhaedah dkk (2018) yang mengatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. Menurut Chasanah & Rustiana (2018) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fristia (2019) mengatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut : H2 : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Menurut Mungkasa (2020), Skema work from home merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (telecommuting) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2020) mengatakan bahwa work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suranto (2020) yang mengatakan work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Patria (2021) mengatakan bahwa work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Amador (2016) work from home merupakan bekerja dari rumah yang nyaman memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas dibandingkan dengan bekerja ditempat. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut : H3: Work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **2. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan bersifat kausal yang menunjukkan hubungan

sebab akibat salah satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di SMP Santo Yoseph Denpasar yang beralamat di Jl P.B Sudirman no 50. Sekolah ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena diduga terdapat masalah yang menyangkut pada pengaruh kompetensi, kemampuan kerja dan work from home terhadap kinerja di SMP Santo Yoseph Denpasar. Objek pada penelitian ini adalah kompetensi (X1), kemampuan kerja (X2), work from home (X3) dan kinerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan guru pada SMP Santo Yoseph Denpasar yang berjumlah 49 orang. Pada penelitian ini menjadikan seluruh populasi sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dimana semua populasi mempunyai kesempatan yang sama menjadi sampel atau responden. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan pegawai dan guru pada SMP Santo Yoseph Denpasar. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan koesioner.

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan adalah teknik analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan yakni analisis regresi linier berganda. Dalam analisis peneliti dibantu dengan program SPSS for Windows. Adapun rumus model regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

Y= Kinerja Guru

$\alpha$ = Nilai konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1,X2, dan X3.X1= Kompetensi

X2= Kemampuan Kerja X3= Work From Home

b1 = Koefisien Kompetensi

b2 = Koefisien Kemampuan Kerjab3 = Koefisien Work From Homee = Standar Kesalahan

### 3. Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,024	3,381		1,782	0,082
X1	0,363	0,125	0,357	2,903	0,006
X2	0,213	0,092	0,279	2,306	0,026
X3	-0,257	0,115	-0,264	-2,231	0,031

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 rumus model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,024 + 0,363 X1 + 0,213 X2 - 0,257 X3$$

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

N	43
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 2., menunjukkan bahwa hasil uji normalitas yang menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asym. Sig (2- tailed) sebesar 0,200. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang berdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,200 > 0.05$  (5%), sehingga data dalam penelitian ini dapat dinyatakan normal.

Tabel 3. . Hasil Uji Multokolinearitas

<b>Model</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Kompetensi	0,817	1,224
Kemampuan kerja	0,848	1,180
<i>Work from home</i>	0,881	1,135

Sumber: *Data diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 3 , dapat diketahui bahwa nilai koefisien VIF dari variabel kompetensi, kemampuan kerja, dan work from home kurang dari 10, dimana nilai koefisien VIF variabel kompetensi bernilai sebesar 1,224 ( $1,224 < 10$  ) , variabel kemampuan kerja bernilai sebesar 1,180 ( $1,180 < 10$ ), variabel work from home bernilai sebesar 1,135 ( $1,135 < 10$ ). Sementara nilai Tolerance dari 3 variabel tersebut bernilai lebih dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Model</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
Kompetensi	-0,247	0,806
Kemampuan kerja	0,678	0,501
<i>Work from home</i>	-0,472	0,639

Sumber: *Data diolah, 2022*

Pada tabel 4. dapat dilihat nilai Sig. hasil uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas, dapat diperoleh nilai signifikan variabel bebas absolute residual tiga variabel diatas bernilai lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha$ ) 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil uji kelayakan model (Uji f)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized		Standardized	
	B	Std. Error	Beta	t Sig.
1 (Constant)	6,024	3,381		1,782 0,082
X1	0,363	0,125	0,357	2,903 0,006
X2	0,213	0,092	0,279	2,306 0,026
X3	-0,257	0,115	-0,264	-2,231 0,031

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji kelayakan model pada Tabel 5, diketahui nilai Uji f pada tabel sig adalah sebesar 0,000. Nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat memberikan arti terdapatnya pengaruh variabel independent secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependent.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis ( Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized		Standardized	
	B	Std. Error	Beta	T Sig.
1 (Constant)	6,024	3,381		1,782 0,082
X1	0,363	0,125	0,357	2,903 0,006
X2	0,213	0,092	0,279	2,306 0,026
X3	-0,257	0,115	-0,264	-2,231 0,031

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,363 dengan tingkat signifikansi 0,006 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang maka

semakin meningkat kinerja di SMP Santo Yoseph Denpasar. Hal tersebut juga didukung dengan kuesioner variabel kompetensi yang memperoleh jawaban responden dengan skor tertinggi pada pernyataan “ Saya selalu melakukan pekerjaan dengan percaya diri” . Artinya para guru melakukan pekerjaan dengan sikap keyakinan atas kemampuan diri atau kompetensi yang dimiliki sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal serta tepat waktu.

Pernyataan tersebut telah didukung berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, H.P (2019) mengatakan kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hasil ini disebabkan karena kompetensi yang ada pada diri seseorang mampu memberikan hasil yang baik serta dapat meningkatkan kinerja. Menurut penelitian Catio dkk (2020) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Novi dkk (2020) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang berfungsi efektif tentunya akan memberikan pengaruh secara langsung pada peningkatan kinerja. Menurut penelitian Pasaribu dkk (2021) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,213 dengan tingkat signifikansi 0,026 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh para guru dan pegawai di SMP Santo Yoseph Denpasar maka kinerja akan meningkat. Hal tersebut juga didukung dengan pernyataan kuesioner mengenai variabel kemampuan kerja yang memperoleh jawaban responden dengan skor tertinggi pada pernyataan “ Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki”. Artinya para guru bekerja mengikuti pengetahuan yang mereka miliki .

Pernyataan tersebut telah didukung berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian dari Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan

oleh Sembiring dkk (2021) mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan Nurhaedah dkk (2018) yang mengatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja. Menurut Chasanah& Rustiana (2018) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang didukung oleh faktor internal pegawai maupun faktor lingkungan internal organisasi seperti kemampuan kerjayang baik tentunya akan berdampak baik pula bagi kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fristia (2019) yang mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Wulandari (2019) mengatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel work from home sebesar -0,257 dengan tingkat signifikansi 0,031 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa work from home berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut juga didukung dengan kuesioner mengenai variabel work from home dengan skor tertinggi pada pernyataan “Perubahan sistem kerja mengganggu aktivitas saya”. Pernyataan tersebut mendapat respon paling tinggi. Artinya perubahan sistem kerja mengganggu aktivitas para guru.

Pernyataan tersebut telah didukung berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Busyra dan Sani (2020) mengatakan bahwa work from home berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono A dan Rahadi (2021) yang menyatakan work from home berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun secara signifikan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamdani H dkk (2022) yang

mengatakan bahwa *work from home* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ary Retno (2019) mengatakan bahwa *work from home* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Arifin F.A.P (2022) *work from* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	0,666 <sup>a</sup>	0,443	0,406	1,59664

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 dapat diamati adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,553 yang berarti bahwa 40,6 persen tingkat Kinerja dipengaruhi oleh Kompetensi, kemampuan kerja dan *work from home*. Sebanyak 59,4 persen tingkat Kinerja dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor dalam model penelitian.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila semakin tinggi kompetensi para guru di SMP Santo Yoseph Denpasar maka akan meningkatkan kinerja; kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh para guru di SMP Santo Yoseph Denpasar maka akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *work from home* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, artinya apabila diterapkan metode *work from home* dapat menyebabkan penurunan kinerja para guru di SMP Santo Yoseph Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian serta simpulan, adapun saran yang dapat diberikan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut: perlu mengawasi pekerjaan dan membantu mendisiplinkan para pegawai atau guru yang melaksanakan

pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang ada; memberikan pelatihan agar keterampilan guru dalam menyelesaikan tugas meningkat khususnya pelatihan pada bidang ilmu teknologi guna mempermudah penyelesaian kerja dan memberi hasil yang konsisten; mengikuti berbagai pelatihan yang dapat mengembangkan ide-ide yang dimiliki serta bersedia belajar dari berbagai sumber; menghindari menunda pekerjaan agar tidak mengakibatkan kerjaan menumpuk serta bekerja sesuai waktu yang ditentukan .

## DAFTAR PUSTAKA

- Arini, K. R. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Busyra, S., Sani, L. (2020). Kinerja Mengajar dengan Sistem Work From Home (WFH) pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Islam* Volume 3 No. 01 2020, p.1-18. <https://doi.org/10.37542/iq.v3i01.51>
- Chuler, R. S., & Walker, J. W. (1990). Human resources strategy: Focusing on issues and actions. *Organizational Dynamics*, 19(1), 5-19
- Crosbie, T & Moore, J (2004). *Work-life Balance and Working from Home*, Teesside University
- D.C. Winter McClelland. 1971. *Motivation Economic Achievement*. New York: TheFreePress,
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130. <https://doi.org/10.23887/bjm.v5i2.22020>
- Ghufro, G. (2018, September). *Revolusi Industri 4.0: Tantangan, Peluang, dan*

- solusi bagi dunia pendidikan. In Seminar Nasional dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2018 (Vol. 1, No.1).
- Guruh, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Haris, I. A., &Meitriana, M. A. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*,7(2). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v7i2.7802>
- Haryani, H. (2021). Pengaruh Work from Home (WFH) Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Diponegoro. *Warta Perpustakaan Pusat Undip*,13(2),4-11.
- Herliandry, L. D., Nurhasanah, N., Suban, M. E., & Kuswanto, H. (2020). Pembelajaran pada masa pandemi covid-19. *JTP-Jurnal Teknologi Pendidikan*, 22(1),65-70.
- Jamaluddin, D., Ratnasih, T., Gunawan, H., & Paujiah, E. (2020). Pembelajaran daring masa pandemik Covid-19 pada calon guru: hambatan, solusi dan proyeksi. *LP2M*. <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/30518>
- Kaleta, D. (2010). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19(3), 170–177
- Losa, V. M., Trang, I., & Pandowo, M. H. (2021). Dampak Kompetensi dan WorkFrom Home Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pada Guru-Guru Di SMAN 9 Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3),1591-1600.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 16.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From

- Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9-14.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9-14.
- Novi Wardhani, R. A., & Wijaya, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1), 148-156.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258-272.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24. <https://doi.org/10.31933/jiee.v1i1.55>
- Ramayani, E., Suryani, W., & Siregar, D. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2). <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.392>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69-78.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.

- Setiawan, N. S., &Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. Edukatif:Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(5),3229-3242.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 1(1),23-35.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPNSimatupang, Sudung, and Marto Silalahi. "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar." Jurnal Mitra Manajemen 3, no. 4 (2019):370-381.
- Sulastri, L. (2021). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan DiMasa Pandemi Covid 19. Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(3), 20-26.
- Supratiningkrum, J. (2014). Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi danKompetensi Guru. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Suranto, S. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua. Syntax Idea, 2(12).
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.
- Sutedjo, A. S., &Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Inti Kebun Sejahtera. BISMA (Bisnis dan Manajemen), 5(2),120-129.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah, 3(1), 1-26.