

PENGARUH PENERAPAN *WORK FROM HOME* (WFH) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI ASN PADA KANTOR DINAS PUPR PROVINSI BANTEN

Qonita Salsabila¹, Uli Wildan Nuryanto², Edi Muhammad Abduh Al Hamidi³
qonitasalsa53@gmail.com¹, uli.wildan11@gmail.com², kaptenmorgam345@gmail.com³
 Universitas Bina Bangsa

ABSTRAK

Penerapan kebijakan *work from home* pada instansi pemerintah menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung penghematan anggaran, khususnya dalam mengurangi konsumsi bahan bakar minyak (BBM). Maka dari itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui efek penerapan *work from home* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh penerapan *work from home* terhadap kepuasan kerja, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, serta menguji pengaruh penerapan *work from home* dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden yang ditentukan melalui teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut hasil uji hipotesis 1, menunjukkan bahwa bekerja dari rumah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten yang dibuktikan oleh nilai t statistik $(3,138) > t$ tabel $(1,985)$ dan $\text{sig } (0,002) < \text{sig } (0,05)$ dengan koefisien regresi 0,152. Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten yang dibuktikan oleh nilai t statistic $(14,047) > t$ tabel $(1,985)$ dan $\text{sig } (0,000) < \text{sig } (0,05)$ dengan koefisien regresi 0,493. Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan secara simultan *work from home* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten yang dibuktikan oleh nilai f hitung $(128,902) > f$ tabel $(3,09)$ dan $\text{sig } (0,000) < (0,05)$. Penelitian ini dapat dibuat kesimpulan bahwa *work from home* dan motivasi kerja memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten.

Kata Kunci: *Work From Home*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Aparatur Sipil Negara (ASN).

ABSTRACT

The adoption of remote work policies in government agencies serves as a strategy to enhance work efficiency and support budget savings, particularly by reducing fuel consumption. Therefore, research is needed to ascertain the effects of implementing work-from-home policies and work motivation on the job satisfaction of State Civil Apparatus (ASN) employees at the Public Works and Spatial Planning Agency of Banten Province. This study aims to examine the effect of work-from-home implementation on job satisfaction, the effect of work motivation on job satisfaction, and the simultaneous effect of work-from-home implementation and work motivation on the job satisfaction of ASN employees at the Public Works and Spatial Planning Agency of Banten Province. This study employs a quantitative method with an associative approach. The study population consists of all ASN employees at the Public Works and Spatial Planning Agency of Banten Province, using a sample of 96 respondents determined using the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The outcomes of the first hypothesis test indicate that work-from-home implementation has a significant partial effect on employee job satisfaction at the Public Works and Spatial Planning Agency of Banten Province, evidenced by a t -statistic value (3.138) greater than the t -table value (1.985) and a significance value (0.002) less than 0.05 , with a regression coefficient of 0.152 . The outcomes of the second hypothesis test indicate that work motivation has a significant partial effect on employee job satisfaction at the Public Works and Spatial Planning Agency of Banten Province, evidenced by a t -statistic value (14.047) greater than the t -table value (1.985) and a significance value (0.000) less than 0.05 , with a regression coefficient of 0.493 . The results of the third hypothesis test indicate that working from home and work motivation simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction at the Public Works and Spatial Planning Agency of Banten Province, as evidenced by an F -calculated value (128.902) greater than the F -table value (3.09) and a significance value (0.000) less than (0.05) . It can be concluded from this study that working from home and work motivation possess a strong capacity to explain the variation in employee job satisfaction at the Public Works and Spatial Planning Agency of Banten Province.

Keywords: *Work From Home*, Work Motivation, Job Satisfaction, State Civil Apparatus (Asn).

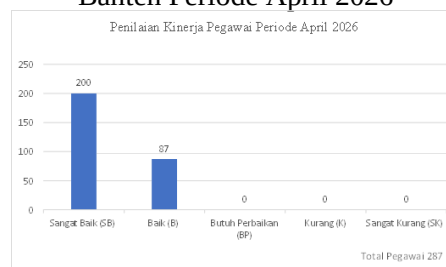
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu instansi, baik sektor swasta maupun pemerintahan, bukan hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, ketersediaan sarana dan prasarana, maupun besarnya anggaran yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Selain itu, sumber daya manusia atau pegawai merupakan modal yang sangat penting bagi perusahaan, dan perusahaan harus memberikan perhatian dan kepedulian yang sebesar-besarnya untuk memastikan bahwa sumber daya manusia memberikan nilai pemanfaatan dan keuntungan yang tinggi untuk tawaran perusahaan. Oleh karena itu, dalam instansi pemerintahan kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi dan pelayanan publik yang optimal. Kepuasan kerja pegawai adalah salah satu cara penting untuk mengukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Provinsi Banten merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas perencanaan, pembangunan, dan pengelolaan infrastruktur publik di wilayah Provinsi Banten. Sebagai sektor penting dalam pembangunan daerah, DPUPR memainkan peran krusial dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan masyarakat, dan pengembangan wilayah melalui proyek-proyek seperti jalan, jembatan, irigasi, dan penataan ruang. Sumber daya manusia yang efektif dan terorganisir sangat penting untuk keberhasilan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Banten sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, berpengetahuan serta memiliki pengalaman dalam mengelola suatu organisasi atau lembaga secara efektif untuk memenuhi tugas dan fungsinya. Kinerja sumber daya manusia organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat berpengaruh pada keberhasilan pencapaian kinerja organisasi.

Gambar 1. 1 Grafik Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten Periode April 2026



Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas PUPR Provinsi Banten, Diolah Penulis 2026

Berdasarkan data pada grafik diatas tentang laporan penilaian kinerja pegawai pada Dinas PUPR periode April 2026, dari total 287 pegawai yang dinilai, sebanyak 200 pegawai yang memperoleh predikat Sangat Baik (SB) dan 87 pegawai memperoleh predikat Baik (B). tidak terdapat pegawai yang memperoleh predikat Butuh Perbaikan (BP), Kurang (K), maupun Sangat Kurang (SK). Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Banten berada pada kategori yang baik. Oleh karena itu, kinerja yang stabil belum selalu berarti bahwa semua pegawai puas dengan pekerjaan mereka. Ini karena banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti bagaimana pegawai melakukan pekerjaan dari rumah dan motivasi mereka untuk bekerja.

Kepuasan kerja di pemerintahan sangat penting untuk kemajuan institusi. Kepuasan kerja ditentukan oleh seberapa nyaman, puas, dan terpenuhi kebutuhan pegawai. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, kesetiaan yang lebih tinggi, dan peningkatan produktivitas. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak puas akan cenderung kurang produktif, mudah mengalami stres kerja, dan berpotensi menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika perusahaan tidak mendukung pemberian employee engagement, hampir dapat dipastikan kinerja karyawan akan menurun sehingga mengakibatkan kepuasan kerja karyawan kurang optimal (Gilbert et al., 2022).

Berdasarkan hasil informasi yang diterima dari pegawai ASN dengan kategori PPPK di Kantor Dinas PUPR Provinsi Banten, dimana dalam praktiknya penerapan work from home mengalami permasalahan terkait masih menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi selama pelaksanaan work from home sehingga menurunkan kepuasan kerja.

Provinsi Banten, khususnya melalui Dinas PUPR, terus berupaya meningkatkan efektivitas pelayanan public di tengah dinamika ekonomi dan sosial yang berkembang pesat. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini adalah meningkatnya biaya hidup, yang secara signifikan dipengaruhi oleh kenaikan harga Bahan Bakar Minyak (BBM). Bagi pegawai yang berdomisili jauh dari kantor

pusat di Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B), biaya transportasi menjadi komponen pengeluaran yang sangat membebani pendapatan bulanan mereka. Kondisi ini mendorong pemerintah untuk menerapkan kebijakan alternatif berupa Work from home (WFH) khususnya pada waktu-waktu tertentu seperti hari jumat, sebagai langkah startegis untuk menekan pengeluaran BBM.

Tabel 1 Surat Edaran Kebijakan Work From Home

No	Nomor Surat Edaran	Isi Kebijakan	Tujuan Kebijakan
1.	SE Gubernur Banten Nomor 16 Tahun 2026	Pelaksanaan Tugas Kedinasan bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten dalam rangka mendukung percepatan transformasi tata kelola penyelenggaraan pemerintahan”.	Kebijakan ini awalnya berkembang pesat sejak pandemi, namun hingga saat ini masih diterapkan dalam beberapa instansi sebagai bentuk efisiensi dan fleksibilitas kerja. Di Indonesia, kebijakan <i>Work from home</i> (WFH) kini tidak hanya didasarkan pada faktor Kesehatan, tetapi juga sebagai strategi efisiensi anggaran, khususnya dalam menekan pengeluaran operasional seperti konsumsi Bahan Bakar Minyak (BBM)

Sumber : Dinas PUPR Provinsi Banten

Sehubungan dengan surat edaran tersebut dilakukan dengan kebijakan sistem bekerja dari rumah/work from home kebijakan tersebut bertujuan untuk sebagai strategi efisensi anggaran, khususnya dalam menekan biaya pengeluaran operasional seperti konsumsi bahan bakar minyak, sistem kerja Work from home (WFH) ini hanya dilakukan setiap hari jum'at, dan untuk pelaksanaan koordinasi pekerjaan ini dilakukan dengan daring yang menggunakan zoom meeting. Pelaksanaan Sistem kerja dengan Work from home (WFH) sendiri memiliki beberapa kelebihan, seperti mengurangi pengeluaran untuk transportasi, dan dalam praktiknya penerapan work from home menurut pernyataan dari pegawai yang ada pada Kantor Dinas PUPR Provinsi Banten ini kekurangan dengan adanya penerapan Work from home (WFH) ini yaitu kurang efektif jika bekerja dari rumah dikarenakan kondisi lingkungan sekitar rumah yang terkadang bising, terjadinya hambatan koordinasi dan miskomunikasi yang menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efektif, dan dukungan teknologi kerja dalam penerapan work from home ini masih belum optimal seperti keterbatasan jaringan internet, perangkat kerja.

Selain faktor sistem kerja, motivasi kerja juga adalah komponen penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung tetap produktif meskipun bekerja dari rumah. Sedangkan, pegawai dengan motivasi rendah dapat mengalami penurunan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam sistem Work from home (WFH).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas PUPR Provinsi Banten, terdapat tanda-tanda bahwa penerapan Work from home (WFH) untuk penghematan BBM belum sepenuhnya diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kondisi seperti masih dalam tahap adaptasi sistem kerja yang belum optimal, perbedaan tingkat motivasi antar pegawai, dan potensi penurunan interaksi kerja.

Berdasarkan dari uraian latar belakang terdapat gap atau perbedaan di mana dalam penelitian ini sistem kerja work from home dilakukan karena kondisi adanya efisiensi anggaran khususnya dalam menekan biaya pengeluaran operasional seperti konsumsi bahan bakar minyak, berbeda dengan penelitian terdahulu sistem kerja work from home dilakukan karena kondisi adanya wabah penyakit covid-19. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan pengaruh penerapan Work from home (WFH) dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN guna mengisi kesenjangan penelitian yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Penerapan Work from home (WFH) dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ASN Pada Kantor Dinas PUPR Provinsi Banten”

METODE PENELITIAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sejarah Perusahaan/Instansi

Perangkat daerah Provinsi Banten adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, yang menangani urusan pemerintahan di bidang Pekerjaan Umum dan penataan ruang. Kedudukan ini muncul karena implementasi otonomi daerah di Indonesia, yang memberi kewenangan kepada provinsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan termasuk infrastruktur dan tata ruang sesuai peraturan perundang-undangan. Dalam struktur pemerintahan provinsi, dinas ini menjadi unsur pelaksana urusan pemerintahan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Banten melalui Sekretaris Daerah.

Provinsi Banten sendiri baru terbentuk sebagai provinsi otonom pada tahun 2000 melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 sehingga seluruh perangkat daerah baru termasuk DPUPR dibentuk setelah adanya struktur pemerintahan provinsi tersebut.

Peraturan Gubernur Banten Nomor 48 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi, uraian tugas, dan tata kerja dinas daerah menetapkan bahwa satu perangkat daerah adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, yang menangani urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pekerjaan umum dan penataan ruang. Walaupun dokumen resmi yang ada tidak secara eksplisit mencatat perubahan nama seperti di beberapa daerah lain yang dari hanya “Pekerjaan Umum” menjadi “Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang” keberadaan istilah “Penataan Ruang” dalam nama lembaga mencerminkan perluasan fungsi dinas tidak hanya membangun infrastruktur teknis tetapi juga mengatur dan mengendalikan pemanfaatan ruang wilayah di Provinsi Banten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskriptif data merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 96 pegawai ASN dari 6 bidang pada Kantor Dinas PUPR Provinsi Banten

Tabel 1 Hasil Output Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	96	25.00	25.00	50.00	39.5625	4.26445	18.186
X2	96	23.00	52.00	75.00	61.8229	5.86514	34.400
Y	96	14.00	36.00	50.00	41.9375	3.67585	13.512
Valid (listwise)	N 96						

Sumber: SPSS versi 26

Dapat dilihat pada tabel 1 hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai minimum untuk variabel work from home berada pada 25,00, motivasi kerja berada pada 52,00 dan kepuasan kerja berada pada 36,00 dan untuk nilai maksimum untuk variabel work from home berada pada 50,00, motivasi kerja berada pada 75,00 dan kepuasan kerja berada pada 50,00 dari total 96 responden yang datanya valid dan tidak ada data yang hilang.

Deskripsi Karakteristik Responden

Penyajian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran karakteristik responden pada kuesioner dalam penelitian ini yaitu:

Jenis kelamin merupakan ciri atau penanda sex seseorang dan secara umum dapat memberikan perbedaan pada sikap seseorang.

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
1.	Laki-laki	47	49,0
2.	Perempuan	49	51,0
Total		96	100,0

Sumber : data primer diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 2 dari total 96 responden pegawai yang menjadi sampel penelitian, karakteristik berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh Perempuan sebanyak 49 orang, sementara responden laki-laki berjumlah 47 orang. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang, meskipun jumlah responden perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan responden laki-laki, selisih yang tidak terlalu besar antara kedua kelompok tersebut menggambarkan bahwa penelitian ini memperoleh tanggapan dari responden dengan karakteristik jenis kelamin cukup merata.

Status Kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian bertujuan untuk mengetahui komposisi responden dalam penelitian ini berdasarkan status kepegawaian yang dimiliki.

Tabel 3 Status Kepegawaian Responden

No.	Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Persentase %
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	25	26,0
2.	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	71	74,0
Total		96	100,0

Sumber : data primer diolah, 2026.

Tabel 3 memperlihatkan distribusi status kepegawaian dari 96 total responden pegawai dalam penelitian ini. Proporsi responden didominasi oleh pegawai berstatus PPPK sebanyak orang (74,0%), sementara sisanya sebanyak 25 orang (26,0%) berstatus PNS. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ASN di Dinas PUPR Provinsi Banten berasal dari kalangan PPPK, sehingga pandangan terkait variabel work from home, motivasi kerja, dan kepuasan kerja bersumber dari kelompok ini. Walaupun demikian, keikutsertaan responden PNS tetap memastikan bahwa penelitian ini menangkap gambaran kondisi kepegawaian ASN di Dinas PUPR Provinsi Banten secara lebih komprehensif dan berimbang.

Bidang

Karakteristik responden berdasarkan bidang dilakukan karena penelitian ini menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, sehingga setiap bidang memperoleh jumlah responden yang proporsional sesuai dengan jumlah pegawai pada bidang tersebut.

Tabel 4 Bidang Responden

No.	Bidang	Jumlah Responden	Persentase %
1.	Sekretariat	44	45,9
2.	Bina Marga	28	29,2
3.	Penataan Ruang	15	15,7

No.	Bidang	Jumlah Responden	Persentase %
4.	Jasa Kontruksi	2	2,0
5.	Sumber Daya Air	4	4,1
6.	Cipta Kary	3	3,1
Total		96	100,0

Sumber : data primer diolah, 2026.

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa responden berasal dari 6 bidang di Kantor Dinas PUPR Provinsi Banten, yaitu bidang sekretariat 44 orang, bidang bina marga 28 orang, bidang penataan ruang 15 orang, bidang jasa kontruksi 2 orang, bidang sumber daya air 4 orang, bidang cipta karya 3 orang. Jumlah responden pada setiap bidang berbeda-beda sesuai dengan proporsi jumlah pegawai pada masing-masing bidang. Responden pada penyebaran kuesioner yang berasal dari 6 bidang diharapkan memberikan gambaran yang cukup akurat untuk menggambarkan keseluruhan kelompok.

Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia bertujuan untuk menjadi gambaran perilaku pegawai akan pengalaman dan tanggung jawab dengan pekerjaannya.

Tabel 5 Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase %
1.	≤ 25 tahun	2	2,1
2.	26 – 35 tahun	29	30,2
3.	36 – 45 tahun	42	43,7
4.	46 – 58 tahun	23	24,0
Total		96	100,0

Sumber : data primer diolah, 2026.

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden, dari 96 orang yang menjadi sampel penelitian berusia antara 36 – 45 tahun. Ini menunjukkan bahwa dari 6 bidang pegawai di Kantor Dinas PUPR Provinsi Banten, Sebagian besar responden berada di usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan sebagai satu kondisi yang seringkali dipandang untuk mencerminkan kemampuan mengedukasi seseorang.

Tabel 6 Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase %
1.	SMA	17	17,8
2.	Diploma	8	8,3
3.	S1	57	60,0
4.	S2	13	14,0
Total		96	100,0

Sumber : data primer diolah, 2026.

Berdasarkan jumlah keseluruhan sampel yang mencakup 96 orang pegawai, pada tabel 6 dapat diketahui bahwa responden memiliki tingkat Pendidikan yang beragam, yaitu SMA, Diploma, S1, dan S2. Perbedaan tingkat pendidikan tersebut menunjukkan bahwa pegawai ASN pada 6 bidang tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi sesuai dengan kebutuhan jabatan dan kompetensinya. Berdasarkan hasil penelitian,

responden dengan karakteristik responden yang terbanyak adalah berpendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kemampuan akademik serta kompetensi yang baik dalam memahami kebijakan organisasi, dengan tingkat pendidikan tersebut diharapkan responden memberikan penilaian yang nyata dan sesuai dengan kondisi yang dialami selama bekerja.

Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja bertujuan untuk mengetahui berapa lamanya pegawai bekerja di instansi tersebut sehingga akan menentukan tingkat pengetahuan pegawai tentang tugas kerjanya yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Tabel 7 Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase %
1.	< 1 tahun	7	7,30
2.	1 – 10 tahun	28	29,2
3.	> 10 tahun	61	63,5
Total		96	100,0

Sumber : data primer diolah, 2026

Sebanyak 61 responden memiliki karakteristik masa kerja paling lama, yaitu telah bekerja lebih dari 10 tahun, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.9. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki pemahaman yang baik terhadap sistem kerja, budaya organisasi, dan berbagai kebijakan yang diterapkan.

Deskripsi Variabel Work From Home

Work From Home merupakan variabel independent (X1) yang menggambarkan sudut pandang pegawai terhadap pelaksanaan sistem kerja dari rumah yang diterapkan di Kantor Dinas PUPR Provinsi Banten. Pada penelitian ini work from home dijelaskan melalui 10 item pernyataan yang hasil deskripsi jawaban responden disajikan dalam tabel sebagai berikut

Tabel 8 Deskripsi Variabel Work From Home

Item Pernyataan		Jawaban Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saat bekerja dari rumah	-	-	13	32	51	422
2	Bekerja dari rumah membantu saya mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan lebih baik	-	4	23	42	27	380
3	Bekerja dari rumah memberikan keleluasaan dalam mengatur waktu kerja saya	-	5	33	34	24	365
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih fleksibel saat bekerja dari rumah	2	4	31	39	20	359
5	Bekerja dari rumah menghemat waktu perjalanan saya ke kantor	1	1	7	47	40	412
6	Saya memiliki lebih banyak waktu produktif karena tidak perlu bepergian ke kantor	1	5	13	40	37	395
7	Bekerja dari rumah memberi saya lebih banyak waktu bersama keluarga	-	3	15	41	37	400
8	Hubungan saya dengan keluarga menjadi lebih baik selama menjalani WFH	-	3	14	52	27	391
9	Fasilitas teknologi yang saya miliki mendukung saya dalam melaksanakan bekerja dari rumah	1	2	27	45	21	371

10	Aplikasi dan sistem kerja yang digunakan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dari rumah	1	3	30	34	28	373
Rata-rata							3,48

Sumber: data primer diolah, 2026

Tanggapan responden yang ditunjukkan pada tabel 4.10 terlihat sebagian besar responden memberikan tanggapan yang positif terhadap penerapan work from home di Kantor Dinas PUPR Provinsi Banten. Hal tersebut terlihat dari dominasi jawaban tidak setuju (2) hingga sangat setuju (5) pada seluruh item pernyataan.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah variabel independen (X2) yang menggambarkan tingkat dorongan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada penelitian ini motivasi kerja dijelaskan melalui 15 item pernyataan yang hasil deskripsi jawaban responden disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 9 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan		Jawaban Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	-	1	14	38	43	411
2	Saya merasa fasilitas kerja yang diberikan sudah memadai	-	1	17	39	39	404
3	Saya memperoleh waktu istirahat yang cukup selama jam kerja	-	-	9	68	19	394
4	Saya merasa aman dalam menjalankan pekerjaan di instansi ini	-	-	8	61	27	403
5	Saya merasa memiliki jaminan keberlangsungan pekerjaan yang jelas	-	2	36	38	20	364
6	Lingkungan kerja saya memberikan rasa nyaman dan aman	-	-	11	57	28	401
7	Saya merasa menjadi bagian penting dari instansi tempat saya bekerja	-	-	18	61	17	383
8	Saya diterima dengan baik oleh rekan kerja	-	-	4	59	33	413

Item Pernyataan		Jawaban Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
9	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja	-	-	13	58	25	396
10	Hasil kerja saya mendapatkan apresiasi dari atasan	-	-	28	42	26	382
11	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan kepada instansi	-	-	23	47	26	387
12	Saya merasa dipercaya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	-	-	13	59	24	395
13	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	-	-	19	50	27	392
14	Saya diberi kesempatan untuk menyampaikan ide atau saran dalam pekerjaan	-	-	2	69	25	407
15	Saya dapat memanfaatkan potensi yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	6	65	25	403
Rata-rata							5,55

Sumber: data primer diolah, 2026

Tanggapan responden yang ditunjukkan pada tabel 4.11 terlihat sebagian besar responden memberikan tanggapan yang positif terhadap motivasi kerja. Hal tersebut terlihat dari dominasi jawaban kurang setuju (3) hingga sangat setuju (5) pada seluruh item pernyataan. Secara keseluruhan, hasil deskripsi variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat motivasi kerja yang baik.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan variabel dependen (Y) yang menggambarkan tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya di Kantor Dinas PUPR Provinsi Banten. Pada penelitian ini kepuasan kerja dijelaskan melalui 10 item pernyataan yang hasil deskripsi jawaban responden disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 10 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan		Jawaban Responden					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	-	-	2	73	21	403
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	-	-	5	67	24	403

3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	-	1	14	62	19	387
4	Tunjangan yang diberikan instansi sesuai dengan kebutuhan saya	-	3	16	59	18	380
5	Atasan memberikan arahan kerja yang jelas kepada saya	-	-	-	74	22	406
6	Atasan memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan pekerjaan	-	-	5	72	19	398
7	Atasan memperlakukan pegawai secara adil	-	2	3	62	29	406
8	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	-	-	1	63	32	415
9	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika mengalami kesulitan pekerjaan	-	-	1	65	30	413
10	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja	-	-	-	65	31	415
Rata-rata							4,02

Sumber: data primer diolah, 2026

Tanggapan responden yang ditunjukkan pada tabel 4.12 terlihat sebagian besar responden memberikan tanggapan yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat dari dominasi jawaban kurang setuju (3) hingga sangat setuju (5) pada seluruh item pernyataan. Secara keseluruhan, hasil deskripsi variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankannya, kompensasi yang diterima, dukungan dari atasan, serta hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas instrument variabel work from home dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 11

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Work From Home (X1)

	R Tabel	R Hitung Corrected Item-Total Correlation	Hasil
X1.1	0,200	0.289	Valid
X1.2	0,200	0.506	Valid
X1.3	0,200	0.600	Valid
X1.4	0,200	0.624	Valid
X1.5	0,200	0.469	Valid
X1.6	0,200	0.492	Valid
X1.7	0,200	0.432	Valid
X1.8	0,200	0.474	Valid
X1.9	0,200	0.517	Valid

X1.10	0,200	0.381	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan data tabel 11 di atas diperoleh nilai r hitung pada instrument variabel work from home yang ditunjukkan pada kolom corrected item total correlation dengan rentang nilai 0,289 s/d 0,624. Pada n=96 uji dua arah, diperoleh r tabel 0,200. Dengan demikian hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel work from home dinyatakan valid. Hal ini karena nilai r hitung yang paling rendah masih lebih besar dibandingkan dengan r tabel ($0,289 > 0,200$).

Hasil uji validitas instrument variabel motivasi kerja dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 12

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Motivasi Kerja (X2)

	R Tabel	R Hitung Corrected Item-Total Correlation	Hasil
X2.1	0,200	0.387	Valid
X2.2	0,200	0.369	Valid
X2.3	0,200	0.521	Valid
X2.4	0,200	0.482	Valid
X2.5	0,200	0.607	Valid
X2.6	0,200	0.511	Valid
X2.7	0,200	0.584	Valid
X2.8	0,200	0.549	Valid
X2.9	0,200	0.464	Valid
X2.10	0,200	0.590	Valid
X2.11	0,200	0.640	Valid
X2.12	0,200	0.553	Valid
X2.13	0,200	0.565	Valid
X2.14	0,200	0.674	Valid
X2.15	0,200	0.583	Valid

Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan data tabel 12 di atas diperoleh nilai r hitung pada instrument variabel motivasi kerja yang ditunjukkan pada kolom corrected item total correlation dengan rentang nilai 0,369 s/d 0,674. Pada n=96 uji dua arah, diperoleh r tabel 0,200. Dengan demikian hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid. Hal ini karena nilai r hitung yang paling rendah masih lebih besar dibandingkan dengan r tabel ($0,369 > 0,200$).

Hasil uji validitas instrument variabel kepuasan kerja dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 13

Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Kepuasan Kerja (Y)

	R Tabel	R Hitung Corrected Item-Total Correlation	Hasil
Y1	0,200	0.615	Valid
Y2	0,200	0.585	Valid
Y3	0,200	0.613	Valid
Y4	0,200	0.582	Valid
Y5	0,200	0.627	Valid

Y6	0,200	0.698	Valid
Y7	0,200	0.462	Valid
Y8	0,200	0.640	Valid
Y9	0,200	0.712	Valid
Y10	0,200	0.669	Valid

Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan data tabel 13 di atas diperoleh nilai r hitung pada instrument variabel motivasi kerja yang ditunjukkan pada kolom corrected item total correlation dengan rentang nilai 0,462 s/d 0,712. Pada $n=96$ uji dua arah, diperoleh r tabel 0,200. Dengan demikian hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid. Hal ini karena nilai r hitung yang paling rendah masih lebih besar dibandingkan dengan r tabel ($0,462 > 0,200$).

Uji Reliabilitas

Setelah diukur tingkat validitas, maka dilanjutkan dengan pengukuran reliabilitas yang menunjukkan sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Adapun hasil uji reliabilitas pada instrument variabel work from home adalah sebagai berikut:

Tabel 14

Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Work From Home (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel 14 diatas diperoleh nilai Cronbach alpha variabel work from home adalah 0,804. Pada tabel kriteria indeks reliabilitas, nilai 0,804 termasuk pada kategori sangat tinggi (interval 0,800 – 1,000). Dengan demikian ditunjukkan bahwa pada instrument variabel work from home dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Adapun hasil uji reliabilitas pada instrument variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 15

Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	15

Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel 15 diatas diperoleh nilai Cronbach alpha variabel motivasi kerja adalah 0,876. Pada tabel kriteria indeks reliabilitas, nilai 0,876 termasuk pada kategori sangat tinggi (interval 0,800 – 1,000). Dengan demikian ditunjukkan bahwa pada instrument variabel motivasi kerja dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Adapun hasil uji reliabilitas pada instrument variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Kepuasan Kerja (Y) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	15

Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel 16 diatas diperoleh nilai Cronbach alpha variabel kepuasan kerja adalah 0,880. Pada tabel kriteria indeks reliabilitas, nilai 0,880 termasuk pada kategori sangat tinggi (interval 0,800 – 1,000). Dengan demikian ditunjukkan bahwa pada instrument variabel kepuasan kerja dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independent keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Adapun hasil uji statistik normalitas menggunakan normalitas residual dengan uji Kolmogorov-Smirnov hasilnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 17
Hasil Uji Normalitas Residual One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
**One-Sample
Kolmogorov-Smirnov
Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89263553
Most Extreme Absolute Differences	Absolute	.086
	Positive	.059
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

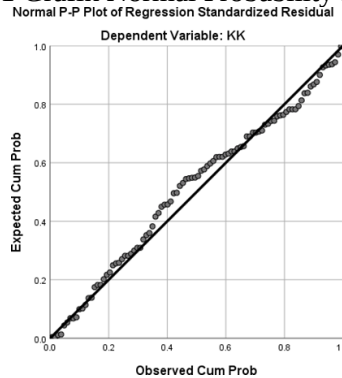
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction. Sumber: SPSS versi 26

Sumber: SPSS versi 26

Kriteria normalitas data secara statistic ditunjukkan apabila diperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data residual terdistribusi normal, dan apabila diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel 4.19 One Sample Kolmogorov Smirnov di atas terlihat bahwa nilai signifikasi pada kolom asymp sig (2-tailed) memperoleh nilai $0,075 > 0,05$ yang artinya bahwa data residual secara statistik berdistribusi normal.

Adapun hasil uji normalitas data menurut grafik normal probability plot dapat disajikan sebagai berikut:

Gambar 1 Grafik Normal Probability Plot

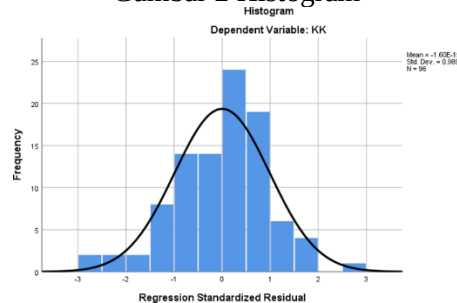


Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh titik-titik yang mengikuti garis lurus diagonal maka data residual tersebut berdistribusi normal.

Adapun hasil uji normalitas data menurut histogram dapat disajikan sebagai berikut

Gambar 2 Histogram



Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan gambar 2 diatas diperoleh kurva berbentuk lonceng yang berada di tengah tidak condong miring ke kanan atau ke kiri maka data terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model-model regresi. Deteksi multikolineritas pada regresi linear berganda dilakukan dengan memeriksa nilai VIF. Jika nilai VIF suatu variabel melebihi 10 atau nilai toleransinya di bawah 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut terindikasi multikolineritas.. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas pada penelitian ini maka akan dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 18

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.438	2.425		2.242	.027		
X1	.152	.048	.176	3.138	.002	.908	1.102
X2	.493	.035	.787	14.047	.000	.908	1.102

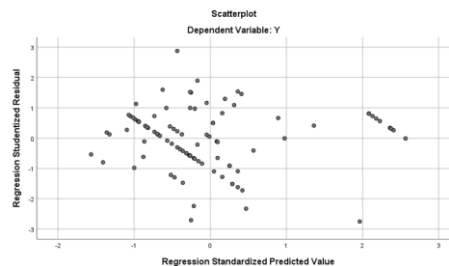
Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independent, sehingga tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui uji yang tidak boleh terjadi korelasi antara variabel pengganggu atau variabel sisa dengan masing-masing variabel-variabel independent. Untuk menentukan apakah pada suatu model penelitian terjadi heteroskedastisitas penelitian ini maka akan dilakukan uji dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas yang diperoleh sebagai berikut:

Gambar 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil scatterplot pada gambar 2 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut atau melebar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Koefisien Korelasi

Analisis korelasi ini bertujuan untuk menguji seberapa baik instrument penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur dan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti tentang apa yang akan diteliti. Berdasarkan hasil hitung Pearson Correlation Product Moment diperoleh nilai koefisien sebagai berikut ini:

Tabel 19
Hasil Koefisien Korelasi
Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.304**	.415**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000
	N	96	96	96
X2	Pearson Correlation	.304**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000
	N	96	96	96
Y	Pearson Correlation	.415**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	96	96	96

Sumber: SPSS versi 26

Tiga alternatif nilai koefisien korelasi, yaitu:

1. Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dapat dikatakan positif.
3. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dapat dikatakan negatif.

Berdasarkan pada tabel 4.21 diperoleh nilai pearson correlation WFH > KK yaitu 0,415 dan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi dua arah ($n=2$) dan diperoleh nilai pearson correlation MK > KK 0,841 dan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi dua arah ($n=2$). Hasil ini menunjukkan bahwa WFH memiliki hubungan yang sedang terhadap KK karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh berada pada interval 0,40 – 0,599 (sedang), sedangkan MK memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap KK karena nilai koefisien korelasi yang diperoleh berada pada interval 0,80 – 1,000 (sangat kuat).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel X1 terhadap Y dan digunakan untuk meramal keadaan (naik turunnya) variabel dependen dimana dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi. Persamaan regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 20
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.438	2.425		2.242	.027
	X1	.152	.048	.176	3.138	.002
	X2	.493	.035	.787	14.047	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,438 + 0,152 X_1 + 0,493 X_2 + e$$

Pada persamaan regresi ditunjukkan nilai (a) konstanta sebesar 5,438 bertanda positif yang artinya kepuasan kerja pegawai ASN pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten dinyatakan dalam kondisi yang maksimal. Kemudian nilai koefisien regresi X1 yang diperoleh sebesar 0,152 dengan tanda positif menunjukkan bahwasannya variabel work from home memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai. Adapun nilai koefisien regresi X2 yang diperoleh sebesar 0,493 dengan tanda positif menunjukkan bahwasannya variabel motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil persamaan regresi berganda tersebut, dapat dianalisis bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai dibandingkan dari variabel work from home.

Hasil Uji Hipotesis Parsial

Uji-t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen (work from home dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil uji hipotesis secara parsial disajikan sebagai berikut:

Tabel 21
Hasil Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.438	2.425		2.242	.027
	X1	.152	.048	.176	3.138	.002
	X2	.493	.035	.787	14.047	.000

Sumber: SPSS versi 26

Ketentuan uji statistic t adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig}_{uji t} < \alpha = 0.05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig}_{uji t} > \alpha = 0,05$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.

Hipotesis 1 : Pengaruh work from home terhadap kepuasan kerja pegawai memperoleh nilai t statistik 3,138 dan sig 0,002. Nilai t statistik (3,138) $> t_{tabel}$ (1,985) dan sig (0,002) $< \text{sig}$ (0,05) menunjukkan bahwa work from home signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas PUPR Provinsi Banten dinyatakan diterima. Koefisien regresi work from home terhadap kepuasan kerja pegawai yang diperoleh 0,152 menunjukkan adanya pengaruh dari work from home terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis 2 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai memperoleh nilai t statistik 14,047 dan sig 0,000. Nilai t statistik (14,047) $> t_{tabel}$ (1,985) dan sig (0,000) $< \text{sig}$ (0,05) menunjukkan bahwa motivasi kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas PUPR Provinsi Banten dinyatakan diterima. Koefisien regresi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai yang diperoleh 0,493 menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis Simultan

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel yang diperoleh sebesar 3,09 pada derajat kesalahan 5%.

Tabel 22
Hasil Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	943.328	2	471.664	128.902	.000 ^b
	Residual	340.297	93	3.659		
	Total	1283.625	95			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: SPSS versi 26

Kriteria pengujian:

1. Apabila nilai F hitung > dari F tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya variabel independent secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai F hitung < dari F tabel, maka Ha ditolsk dan Ho diterima, artinya variabel independent secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

Hipotesis 3 : Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.24 diatas diperoleh nilai f hitung 128,902 dengan signifikansi 0,000. Nilai f hitung ini (128,902) > f tabel (3,09) dan sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel independent yaitu work from home dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independent. Pada penelitian ini, koefisien determinasi dilihat dari nilai R Square yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 23 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.729	1.91288

Sumber: SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 23 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,735 yang artinya kedua variabel independent yaitu work from home dan motivasi kerja memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten. Hasil ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel work from home dan motivasi kerja terhadap variasi variabel terkait adalah sebesar 73,5%. Adapun sisa 26,5% dijelaskan oleh berbagai variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, dapat diketahui bahwa variabel work from home berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai karena nilai t statistik (3,138) > t tabel (1,985) dan sig (0,002) < sig (0,05) hipotesis yang menyatakan work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten dan hipoteses 1 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Infantri et al., (2024), Nauval et al., (2022), Dwipa & Dahmiri, (2023), Anggelina & Chasanah, (2024). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem work from home maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

Kebijakan work from home yang diterapkan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten dilakukan sebagai bentuk efisiensi anggaran pemerintah, khususnya dalam mengurangi biaya operasional seperti konsumsi bahan bakar minyak (BBM). Dengan adanya sistem kerja tersebut, pegawai memperoleh fleksibilitas dalam bekerja, mengurangi waktu perjalanan menuju kantor, serta memiliki kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut memberikan kenyamanan bagi pegawai sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan work from home, seperti keterbatasan jaringan internet, hambatan koordinasi antar pegawai, komunikasi yang belum optimal, serta lingkungan rumah yang kurang mendukung untuk proses bekerja. Namun secara keseluruhan manfaat yang dirasakan pegawai masih lebih besar dibandingkan hambatan yang dihadapi sehingga sistem bekerja dari rumah tetap mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai karena nilai t statistik (14,047) > t tabel (1,985) dan sig (0,000) < sig (0,05) hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten dan hipoteses 2 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ismail & Prabowo, (2024), Rahayu & Dahlia, (2023), Toipah et al., (2025). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih semangat, bertanggung jawab, disiplin dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memperoleh penghargaan, rasa aman, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan kerja yang baik cenderung akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Dalam penelitian ini motivasi kerja diukur berdasarkan teori kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima indikator ini berperan aktif dalam mendorong pegawai bekerja secara optimal demi tercapainya kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan penelitian ini sesuai dengan teori hasibuan yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang mampu menciptakan semangat kerja sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan mencapai kepuasan kerja.

Penelitian ini juga telah membuktikan bahwa work from home dan motivasi kerja terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai karena diperoleh nilai f hitung (128,902) > f tabel (3,09) dan sig (0,000) < (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi antara sistem kerja yang diterapkan organisasi dan motivasi yang dimiliki pegawai. Penerapan work from home yang baik akan memberikan fleksibilitas, efisiensi waktu, dan penghematan biaya transportasi. Sementara itu motivasi kerja akan meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan loyalitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Apabila organisasi mampu menerapkan sistem kerja dari rumah secara efektif disertai pemberian motivasi yang baik melalui penghargaan, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan dari atasan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Hasil riset ini menegaskan kembali kerangka teoretis yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dibentuk oleh kombinasi elemen dari dalam (internal) dan luar (eksternal) diri pegawai. Dalam hal ini, motivasi kerja bertindak sebagai motor penggerak internal, sementara kebijakan organisasi seperti penerapan work from home (WFH)

merepresentasikan faktor eksternal yang turut memengaruhinya.. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nauval et al., (2022) & Infantri et al., (2024) yang menyatakan bahwa work from home dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Meskipun telah diupayakan secara optimal, penelitian ini tetap tidak luput dari berbagai kekurangan yang dikategorikan sebagai keterbatasan. Adapun sejumlah keterbatasan tersebut meliputi:

1. Kebijakan work from home yang diteliti ini dibatasi pada instansi di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten saja dalam rangka efisiensi anggaran dan penghematan bahan bakar minyak (BBM), sehingga kondisi tersebut berbeda dengan kebijakan work from home pada instansi lain.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai ASN di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten saja sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan pada instansi pemerintah lainnya yang memiliki karakteristik organisasi berbeda.
3. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari work from home dan motivasi kerja, sedangkan masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh penerapan work from home dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten dan analisis yang dilakukan melalui program SPSS versi 26, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa work from home secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten yang dibuktikan oleh nilai t statistik (3,138) $> t$ tabel (1,985) dan sig (0,002) $< \text{sig}$ (0,05) dengan koefisien regresi 0,152. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem bekerja dari rumah, seperti adanya fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, penghematan waktu, kualitas waktu bersama keluarga, serta dukungan teknologi kerja yang memadai, maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten yang dibuktikan oleh nilai t statistic (14,047) $> t$ tabel (1,985) dan sig (0,000) $< \text{sig}$ (0,05) dengan koefisien regresi 0,493. Hal ini membuktikan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan; artinya, semakin terpenuhinya berbagai aspek motivasi (seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri), maka kepuasan kerja yang mereka peroleh pun akan semakin meningkat.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan secara simultan work from home dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten yang dibuktikan oleh nilai f hitung (128,902) $> f$ tabel (3,09) dan sig (0,000) $< (0,05)$. Nilai R Square sebesar 0,735 yang artinya kedua variabel independent yaitu work from home dan motivasi kerja memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten. Hal ini menunjukkan oleh presentase bahwa variasi variabel independent (work from home dan motivasi kerja) sebesar 73,5% (0,735

x 100%). Sedangkan sisanya sebesar 26,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas pelaksanaan work from home yang didukung dengan motivasi kerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). Kepuasan Kerja. Adinata, C, M., & Turangan, A, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 195–201.
- Ahmadiansah, R. (2020). *PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI; Tinjauan Motivasi dan Kepuasan Kerja*.
- Anggelina, R., & Chasanah, U. (2024). *WORK FROM HOME DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KANTOR INSPEKTORAT KOTA YOGYAKARTA*.
- Astutik, R. P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3434>
- Ayu Purnasiwi, R., & Ali Alam, I. (2022). Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1669–1680. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.219>
- Br Silalahi, C. P., Ananda Lubis, F. R., Mustaid, Z., & Lubis, Y. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai ASN Di Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. 6, 738–751.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reliabilitas Penelitian (Dr. Dyah Budiastuti Agustinus Bandur, Ph.D.). *Validitas Dan Realibitas Penelitian*, 1–233.
- Ch Salhuteru, A., Hursepuny, H., Administrasi Niaga, J., & Negeri Ambon, P. (2025). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS DESA WAAI KECAMATAN SALAHUTU KABUPATEN MALUKU TENGAH. JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN*, 4(1), 2025.
- Dwipa, M., & Dahmiri. (2023). Work From Home Dan Work Life Balance dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(03), 782–792.
- Fathurohman, F. (2022). *MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Vol. 2)*.
- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2022). Faktor-faktor motivasi pekerja pada usaha jasa konstruksi berdasarkan teori herzberg. *Jurnal Pratama Teknik Sipil*, 11(1), 108–115.
- Hanany, R. N. T., & Purwandari, E. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja, Dukungan Keluarga, Motivasi Kerja dengan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Pada Pegawai WFH. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 28(1), 125–148. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol28.iss1.art9>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *ANALISIS DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*.
- Indrasari, D. M. (2020). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–84.
- Infantri, C. B., Ginting, G., & Asih, D. (2024). *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) THE EFFECT OF WORK FROM HOME , WORK MOTIVATION AND JOB*.
- Ismail, A., & Prabowo, R. M. J. (2024). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DINAS*

- XYZ KABUPATEN SUMEDANG. 2, 306–312.
- K.M., F., N.U.*, H. J., & Suratna, S. (2023). Analisis Efek Work From Home Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 20(1), 1. <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v20i1.10582>
- Kosali A. Yani, & Nabila Kiky Zakiyatun. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *Jiads*, 19(2), 162–177.
- Lungi, M. R., Faggidae, R. E., Faggidae, R. P. C., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja (Studi Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusa Cendana). *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(5), 1133–1142. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i5.11710>
- Maizar S.Pd., M. S., Dr. Hj. Dewi Permata Sari SE., M., & Ferdila S.E., M. A. (2025). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Mellita, D., Apriyani, F., & Putri, K. D. (2022). Pengaruh Work From Home di Masa Pandemi terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Palembang. *Jimb*, 5(1), 1–11.
- Mursidi, & Robbie, I. (2022). *MENGELOLA STRES UNTUK MENINGKATKAN KINERJA*.
- Naurah Lisnarini, & Gessan Kurnia Dewi. (2025). Motivasi dan Hambatan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Sistem Work From Home (WFH). *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 235–250. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v3i1.1586>
- Nauval, A., Liswandi, L., & Kuntadi, Y. A. (2022). Pengaruh Work From Home, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(3), 2023–2035. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i3.3580>
- Nurhandayani, A., Kirana Chandra, K., & Hadi, S. (2023). Work From Home dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 778–794. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5583>
- Pasaribu, J., & Anshori, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409–423. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.193>
- Patricia, A., Giriati, G., Syahbandi, S., Fauzan, R., & Jaya, A. (2025). Pengaruh Work From Home terhadap Job Satisfaction Karyawan Remote. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(1), 75–89. <https://doi.org/10.37476/jbk.v14i1.4944>
- Purnomo M. M., V. E. S. . R. (2023). Pengaruh Work From Home dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. 4(3), 1–9.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rihi, H. S., Wulani, F., & Yuniarto, A. (2022). Model Hubungan Antara Self-Efficacy, Kinerja Work From Home, Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Swasta Di Sumba. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*, 11(2), 141–151. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i2.4376>
- Sari, N. L. S. R. P., & Maradona, A. F. (2025). Kontribusi Work From Home, Kepemimpinan Digital dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(9), 9090–9107. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i9.4868>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Sutrisno, E., Lengkong, D. V., Nelwan, D. O., & Dotulong, D. L. (2022).
- PELAKSANAAN SISTEM KERJA WORK FROM HOME BAGI APARATUR SIPIL NEGARA*.
- Tarima Lunda, A., Bandhaso La'bi, M., & Baharuddin. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. 14(01), 237–244.
- Toipah, S., Ariawan, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Sarana, U. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT CityNeon Prima Mandiri. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3, 21. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/3727/2943>