

BAB IV
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Dari 113 pegawai Direktorat P2PM Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden, diperoleh profil seperti tertera pada Tabel 4.1. Sebagian besar responden memiliki status kepegawaian sebagai ASN (82%), Sementara yang berstatus honorer hanya 18% saja. Responden berjenis kelamin perempuan (59%) lebih besar daripada yang berjenis kelamin laki-laki (41%).

Tabel 4.1 Profil Responden

KETERANGAN	JUMLAH	PERSEN	KUMULATIF
STATUS KEPEGAWAIAN			
a. Aparatur Sipil Negara	93	82%	82%
b. Honorer	20	18%	100%
JENIS KELAMIN			
a. Laki-Laki	47	41%	41%
b. Perempuan	66	59%	100%
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN			
a. Sampai dengan SMA	2	2%	2%
b. Diploma (D1/D2/D3)	14	13%	14%
c. Sarjana (D4/S1)	50	44%	59%
d. Magister (S2)	45	40%	98%
e. Doktoral (S3)	2	2%	100%
USIA ATAU UMUR			
a. Kurang dari 20 tahun	0	0%	0%
b. 20 - 29 tahun	7	6%	6%
c. 30 - 39 tahun	48	43%	49%
d. 40 - 49 tahun	34	30%	79%
e. Lebih dari 49 tahun	23	21%	100%

MASA KERJA			
a.	Kurang dari 1 tahun	5	5%
b.	1 - 2 tahun	9	8%
c.	3 - 5 tahun	5	5%
d.	6 - 10 tahun	30	27%
f.	11 - 20 tahun	41	37%
g.	Lebih dari 20 tahun	22	19%

DUKUNGAN YANG DIBUTUHKAN			
1.	Kuota Internet	70	62%
2.	Laptop atau Komputer	32	29%
3.	Smartphone	4	3%
4.	Fasilitas Wifi	7	6%

Ada pun latar belakang pendidikan dari para responden sebagian besar berupa sarjana yang merupakan lulusan dari program S1 ataupun D4 (44%) dan yang latar belakang pendidikan magister atau S2 sebanyak 40%. Hanya 16% saja yang berpendidikan sekolah menengah, diploma, atau doktoral. Ada pun bila dilihat dari usia, sebagai besar responden berusia 30 tahunan (43%) dan 40 tahunan (30%). Sedangkan bila dilihat dari masa kerja, sebagian besar (65%) memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Ada pun dukungan digital yang dibutuhkan oleh para pegawai Direktorat P2PM Kemenkes berupa kuota internet (62%) dan laptop atau komputer (29%).

4.2 Analisis Validitas Dan Reliabilits

Untuk memastikan data yang diperoleh adalah valid dan reliabel, maka analisis validitas dan reliabilits dilakukan terhadap seluruh indikator dan variabel yang digunakan. Untuk analisis validitas terhadap indikator, skor *Outer Loading* (OL) digunakan. Sebuah indikator yang valid memiliki skor lebih dari 0,60. Sementara itu analisis validitas terhadap variabel menggunakan skor *Average Variance Extracted* (AVE). Sebuah variabel yang valid memiliki skor AVE lebih besar dari 0,50. Selain itu untuk variabel, digunakan juga analisis validitas diskriminan dengan menggunakan skor akar kwadrat dari AVE yang tertera pada Tabel 4.5. Sementara itu untuk analisis reliabilitas, skor *Cronbach's Alpha* (CA) atau Composite Reliability (CR) digunakan sebagai parameter. Sebuah variabel yang reliabel memilik skor CA atau CR lebih besar daripada 0,70.

Tabel 4.2 menampilkan hasil analisis validitas dan reliabilitas terhadap indikator dan variabel dari Produktivitas WFH. Sepuluh indikator memiliki skor OL berkisar antara 0,61 sampai dengan 0,87. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indikator dari Produktivitas WFH adalah valid. Sedangkan skor AVE adalah 0,52 lebih besar daripada 0,50 dan pada Tabel 4.5 skor akar kwadrat AVE sebesar 0,72 lebih besar daripada 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa Produktivitas WFH sebagai variabel adalah valid bahkan juga valid secara diskriminan. Ada pun skor CA sebesar 0,88 dan CR sebesar 0,91, dimana skor CA atau CR lebih besar dari 0,70. Dengan demikian Produktivitas WFH adalah sebuah variabel yang reliabel.

Tabel 4.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas Produktivitas WFH

PRODUKTIVITAS WFH		OL	AVE	CA	CR
WP01	Bekerja lebih hemat biaya selama WFH	0,63			
WP02	Bekerja lebih lancar selama WFH	0,61			
WP03	Menyelesaikan lebih banyak pekerjaan selama WFH	0,71			
WP04	Bekerja lebih sempurna selama WFH	0,67			
WP05	Bekerja lebih cepat jaan selama WFH	0,84	0,52	0,88	0,91
WP06	lebih mandiri membuat keputusan selama WFH	0,82			
WP07	lebih percaya diri bekerja selama WFH	0,81			
WP08	lebih bertenaga atau antusias bekerja selama WFH	0,87			
WP09	lebih sehat-bugar untuk bekerja selama WFH	0,80			
WP10	lebih bergembira atau puas selama WFH	0,80			

Tabel 4.3 menampilkan hasil analisis validitas dan reliabilitas terhadap indikator dan variabel dari *e-Leadership*. Seluruh 18 indikator dari *e-Leadership* (EL01 sampai EL18) memiliki skor OL berkisar antara 0,65 sampai dengan 0,88. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indikator dari *e-Leadership* adalah valid. Sedangkan skor AVE adalah 0,63 lebih besar daripada 0,50 dan pada Tabel 4.5 skor akar kwadrat AVE sebesar 0,79 lebih besar daripada 0,7 dan merupakan skor terbesar dalam kolomnya. Hal ini mengindikasikan bahwa *e-Leadership* sebagai variabel adalah valid bahkan juga valid secara diskriminan. Ada pun skor CA sebesar 0,96 dan CR sebesar 0,97, dimana skor CA atau CR lebih besar dari 0,70. Dengan demikian *e-Leadership* adalah sebuah variabel yang reliabel.

Tabel 4.3 Analisis Validitas dan Reliabilitas *e-Leadership*

<i>e-LEADERSHIP</i>		OL	AVE	CA	CR
EL01	Berkomunikasi tersusun baik secara virtual	0,77			
EL02	Berkomunikasi virtual tanpa salah paham	0,69			
EL03	Beri instruksi <i>to-the-point</i> secara virtual	0,80			
EL04	Dapat memberikan sentuhan personal wai	0,81			
EL05	Mampu membangun keakraban secara virtual	0,88			
EL06	Mendorong pegawai untuk berkolaborasi virtual	0,87			
EL07	Mendorong pegawai lebih produktif secara virtual	0,81			
EL08	Mampu memotivasi tim kerja secara virtual	0,82			
EL09	Dapat memastikan bekerja sama bertanggung jawab	0,78	0,63	0,96	0,97
EL10	Dapat merencanakan perubahan secara virtual	0,76			
EL11	Dapat memantau perubahan secara virtual	0,84			
EL12	Dapat mengevaluasi perubahan secara virtual	0,84			
EL13	Mengikuti perkembangan teknologi internet	0,76			
EL14	Mampu menggunakan beragam teknologi internet	0,74			
EL15	Menyadari resiko keamanan digital	0,65			
EL16	Dapat membangun kepercayaan secara virtual	0,78			
EL17	Mampu memperlihatkan kejujuran dan integritas	0,87			
EL18	Mendukung keberagaman pegawai secara virtual	0,82			

Tabel 4.4 menampilkan hasil analisis validitas dan reliabilitas terhadap indikator dan variabel dari *Internet Skill*. Dari 19 indikator dari *Internet Skill* (IS01 sampai IS19) terdapat tiga indikator (IS01, IS13, dan IS14) yang memiliki skor OL kurang dari 0,60. Hal ini menjelaskan bahwa hanya 16 indikator dari *Internet Skill* saja yang valid. Ketiga indikator yang tidak valid tersebut, dikeluarkan dari model riset dan tidak diikuti sertakan dalam proses analisis selanjutnya.

Sedangkan skor AVE dari *Internet Skill* adalah 0,52 lebih besar daripada 0,50 dan pada Tabel 4.5 skor akar kwadrat AVE dari *Internet Skill* sebesar 0,72 lebih besar daripada 0,7 dan merupakan skor terbesar dalam kolomnya. Hal ini mengindikasikan bahwa *Internet Skill* sebagai variabel adalah valid bahkan juga valid secara diskriminan. Ada pun skor CA sebesar 0,94 dan CR sebesar 0,94, dimana skor CA atau CR lebih besar dari 0,70. Dengan demikian *Internet Skill* adalah sebuah variabel yang reliabel.

Tabel 4.4 Analisis Validitas dan Reliabilitas *Internet Skill*

<i>INTERNET SKILL</i>		OL	AVE	CA	CR
IS01	Bisa bedakan info pribadi yang layak disebarakan Mudah untuk mengisi atau melengkapi <i>online forms</i>	0,41			
IS02		0,87			
IS03	Mudah untuk <i>upload files</i>	0,78			
IS04	Bisa mengatur <i>privacy settings</i>	0,86			
IS05	Mudah temukan <i>keywords</i> yang pas	0,83			
IS06	Mudah untuk menemukan kembali <i>website</i>	0,80			
IS07	Mudah melacak riwayat kunjungan di website Mudah <i>information search</i> meski beraneka ragam.	0,70			
IS08		0,87			
IS09	Mudah berkommentar atas konten secara terbuka	0,69			
IS10	Bisa saring siapa yang dapat akses info pribadi Bisa memblokir dengan akun lain di media sosial	0,80			
IS11		0,58	0,52	0,94	0,94
IS12	Bisa <i>follow</i> atau <i>unfollow</i> di media sosial Membuat konten digital dari foto, musik, atau video	0,55			
IS13		0,36			
IS14	Memodifikasi konten digital hasil karya orang lain Percaya diri untuk menaruh konten di media sosial	0,48			
IS15		0,61			
IS16	Tahu konten atau aplikas yang aman Bisa <i>install</i> aplikasi apaun pada telepon genggam	0,63			
IS17		0,71			
IS18	Bisa <i>download files</i> pada telepon genggam Bisa pantau biaya penggunaan di telepon genggam	0,60			
IS19		0,72			

Berdasarkan hasil analisis validitas dan reliabilitas yang tercantum pada Tabel 4.1. Tabel 4.2, Tabel 4.3, Tabel 4.4, dan Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator adalah valid, kecuali tiga indikator *Internet Skill* (IS01, IS13, dan IS14) telah dikeluarkan dari model riset karena tidak valid. Ketiga variabel yang digunakan dalam riset model ini – Produktivitas WFH, *e-Leadership*, dan *Internet Skill* adalah valid dan reliabel

Tabel 4.5 Analisis Validitas Diskriminan

VARIABEL		[1]	[2]	[3]
[1]	<i>e-Leadership</i> (ELEA)	0,79		
[2]	<i>Internet Skill</i> (WPRO)	0,39	0,72	
[3]	Produktivitas WFH (WPRO)	0,45	0,49	0,72

4.3 Analisis Deskriptif dari Variabel Penelitian

Dengan menggunakan seluruh indikator yang valid, maka analisis deskriptif dilakukan terhadap ketiga variabel yang ada. Dari seluruh respon perseptual yang diperoleh dihitung nilai rata-rata (Rerata) dan simpangan baku (STDEV, *standard deviation*). Untuk nilai rerata berkisar antar 1,00 sampai 1,80 diindikasikan **Sangat Rendah**, nilai rerata berkisar antar 1,81 sampai 2,60 diindikasikan **Rendah**; nilai rerata berkisar antar 2,61 sampai 3,40 diindikasikan **Sedang**; nilai rerata berkisar antar 3,41 sampai 4,20 diindikasikan **Tinggi**; ada pun nilai rerata berkisar antar 4,21 sampai 5,00 diindikasikan **Sangat Tinggi**.

Pada Tabel 4.6; nilai Produktivitas WFH adalah sedang dengan rerata 3,37 dan simpangan baku 0,64. Ada pun untuk Pencapaian Obyektif adalah Tinggi (nilai rerata 3,42; simpangan baku 0,66). Sementara Pencapaian Subyektif adalah Sedang (nilai rerata 3,31; simpangan baku 0,76). Untuk Pencapaian Obyektif; responden menyatakan dengan lebih tinggi bahwa mereka bekerja lebih hemat dan lebih banyak selama penerapan WFH. Sedangkan untuk Pencapaian Subyektif, para responden menyatakan dengan lebih tinggi bahwa mereka merasa lebih sehat-bugar dan lebih berbahagia selama melakukan WFH. Dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas WFH dipersepsi oleh pegawai Direktorat P2PM Kemenkes melebihi meningkat untuk pencapai obyektif dari pada pencapai subyektif; dimana mereka bekerja lebih hemat dan lebih banyak selama melakukan WFH.

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Produktivitas WFH

VARIABEL / DIMENSI / INDIKATOR		RERATA	STDEV	HASIL
PRODUKTIVITAS WFH		3,37	0,64	Sedang
PENCAPAIAN KUANTATIF		3,42	0,66	Tinggi
WP01	Bekerja lebih hemat biaya selama WFH	3,70	1,03	Tinggi
WP02	Bekerja lebih lancar selama WFH	3,14	1,11	Sedang
WP03	Selesaikan lebih banyak kerja selama WFH	3,73	0,83	Tinggi
WP04	Bekerja lebih sempurna selama WFH	3,19	0,86	Sedang
WP05	Bekerja lebih cepat selesaikan elama WFH	3,33	0,84	Sedang
PENCAPAIAN KUALITATIF		3,31	0,76	Sedang
WP06	Lebih mandiri memutuskan selama WFH	3,10	0,93	Sedang
WP07	Lebih percaya diri bekerja selama WFH	3,24	0,82	Sedang
WP08	Lebih bertenaga atau antusias selama WFH	3,25	0,86	Sedang
WP09	Lebih sehat-bugar selama WFH	3,49	0,86	Tinggi
WP10	Lebih bergembira atau puas selama WFH	3,46	1,01	Tinggi

Pada Tabel 4.7; nilai *e-Leadership* adalah tinggi dengan rerata 3,44 dan simpangan baku 0,68. Hal ini terefleksikan tinggi juga pada dimensi Komunikasi Virtual, Tim Virtual, Perubahan Virtual, Teknologi Virtual, dan Kepercayaan Virtual. Hanya Sosial Virtual saja yang dinyatakan rendah (nilai rerata 3,37; simpangan baku 0,84). Artinya pimpinan satuan kerja selama menjalankan WFH dipersepsi oleh para pegawai Direktorat P2PM Kemenkes RI telah menerapkan e-Leadership dengan tinggi atau baik pada hampir seluruh dimensi; kecuali dalam hal Sosial Virtual. Pimpinan satuan kerja disarankan untuk meningkatkan aspek Sosial Virtual, yaitu bagaimana memberikan sentuhan personal dan membangun keakraban sosial secara virtual kepada pegawai melalui kepemimpinan jarak jauh yang dijalankan.

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif *e-Leadership*

VARIABEL / DIMENSI / INDIKATOR	RERATA	STDEV	HASIL
e-LEADERSHIP	3,44	0,68	Tinggi
KOMUNIKASI VIRTUAL	3,49	0,71	Tinggi
EL01 Berkomunikasi tersusun baik secara virtual	3,57	0,76	Tinggi
EL02 Dapat berkomunikasi virtual tanpa salah paham	3,40	0,73	Tinggi
EL03 Memberikan instruksi <i>to-the-point</i> secara virtual	3,51	0,86	Tinggi
SOSIAL VIRTUAL	3,37	0,84	Sedang
EL04 Memberikan sentuhan personal kepada pegawai	3,24	0,86	Sedang
EL05 Mampu bangun keakraban secara virtual	3,32	0,95	Sedang
EL06 Mendorong untuk berkolaborasi secara virtual	3,54	0,89	Tinggi
TIM VIRTUAL	3,54	0,73	Tinggi
EL07 Dapat mendorong kerjasama secara virtual	3,52	0,76	Tinggi
EL08 Mampu memotivasi tim kerja secara virtual	3,52	0,80	Tinggi
EL09 Dapat memastikan kerjasama bertanggung jawab	3,59	0,84	Tinggi
PERUBAHAN VIRTUAL	3,29	0,92	Tinggi
EL10 Dapat merencanakan perubahan secara virtual	3,24	0,95	Sedang
EL11 Dapat memantau perubahan secara virtual	3,33	0,95	Sedang
EL12 Dapat mengevaluasi perubahan secara virtual	3,29	0,97	Sedang
TEKNOLOGI VIRTUAL	3,48	0,67	Tinggi
EL13 Mengikuti perkembangan teknologi internet	3,71	0,75	Tinggi
EL14 Mampu menggunakan beragam teknologi	3,40	0,77	Sedang
EL15 Menyadari resiko keamanan digital	3,32	0,93	Sedang
KEPERCAYAAN VIRTUAL	3,50	0,77	Tinggi
EL16 Dapat membangun kepercayaan secara virtual	3,30	0,73	Sedang
EL17 Memperlihatkan integritas diri secara virtual	3,60	0,85	Tinggi
EL18 Mendukung keberagaman pegawai secara virtual	3,59	0,85	Tinggi

Pada Tabel 4.8; nilai *Internet Skill* adalah sedang dengan rerata 3,33 dan simpangan baku 0,66 Hal ini terefleksikan dengan kemampuan yang juga sedang pada dimensi Sosial Digital dan Kreaasi Digital. Meskipun, kemampuan pegawai dalam hal Operasi Digital, Navigasi Digital, dan Mobilias Digital yang tinggi, namun ketiga dimensi tersebut tidak mampu mendorong internet skill secara keseluruhan menjadi tinggi pula.

Karena itu Internet Skill dari pegawai Direktorat P2PM Kemenkes RI dapat lebih ditingkatkan dengan berfokus pada aspek Sosial Digital dan Konten Digital. Suatu keterampilan dalam mendayagunakan internet untuk membangun jejaring sosial dan juga mengembangkan konten-konten digital yang menarik guna mempermudah pekerjaan dalam melayani masyarakat luas untuk pengendalian dan pencegahan penyakit menular.

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif *Internet Skill*

VARIABEL / DIMENSI / INDIKATOR	RERATA	STDEV	HASIL
INTERNET SKILL	3,33	0,66	Sedang
OPERASI DIGITAL	3,77	0,76	Tinggi
IS02 Mudah melengkapi <i>online forms</i>	3,86	0,84	Tinggi
IS03 Mudah untuk <i>upload files</i>	3,89	0,81	Tinggi
IS04 Bisa mengatur <i>privacy settings</i>	3,75	0,90	Tinggi
NAVIGASI DIGITAL	3,71	0,74	Tinggi
IS05 Mudah temukan <i>keywords</i> untuk <i>online search</i>	3,79	0,83	Tinggi
IS06 Mudah temukan <i>website</i> yang dikunjungi	3,73	0,77	Tinggi
IS07 Mudah melacak riwayat kunjungan di website	3,73	0,81	Tinggi
IS08 Mudah <i>information search</i> meski beragam.	3,60	0,87	Tinggi
SOSIAL DIGITAL	3,10	0,99	Sedang
IS09 Berkomentar atas konten secara terbuka	3,19	1,09	Sedang
IS10 Bisa saring siapa yang akses info pribadi	3,37	1,02	Sedang
IS11 Bisa memblokir akun lain di media sosial	2,87	1,24	Sedang
IS12 Bisa <i>follow</i> atau <i>unfollow</i> n di media sosial	2,95	1,20	Sedang
KREASI DIGITAL	2,68	0,91	Sedang
IS15 Percaya diri untuk menaruh konten digital	2,56	1,04	Sedang
IS16 Paham konten atau aplikasi yang aman	3,19	1,18	Sedang
MOBILITAS DIGITAL	3,43	0,89	Tinggi
IS17 Bisa <i>install</i> aplikasi pada telepon genggam	3,29	0,97	Sedang
IS18 Bisa <i>download files</i> pada telepon genggam	3,56	0,96	Tinggi
IS19 Bisa pantau biaya di telepon genggam	3,46	0,95	Tinggi

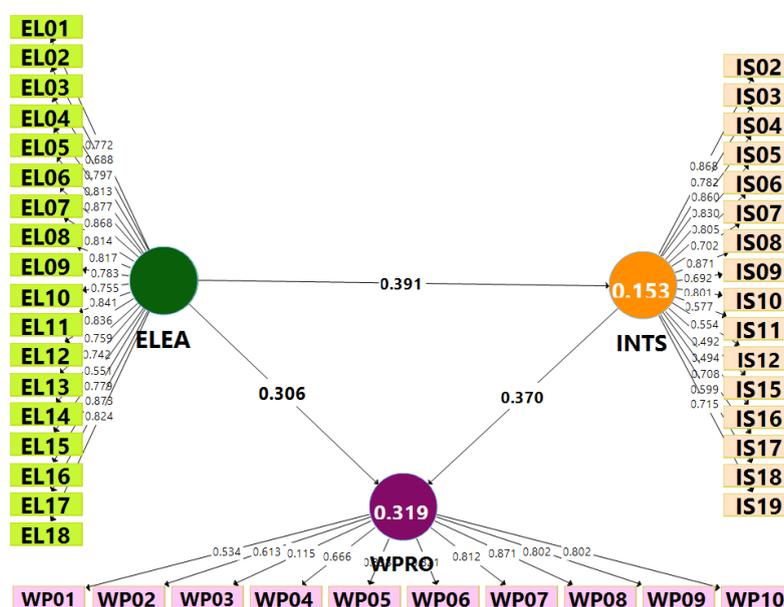
4.4 Analisis *PLS Algorithm* terhadap Model Penelitian

Selain digunakan untuk melakukan analisis validitas dan reliabilitas, penghitungan PLS Algorithm juga dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada Gambar 4.1 terlihat bahwa Produktivitas WFH (WPRO) sebagai variabel eksogen dipengaruhi oleh dua variabel endogen yaitu *e-Leadership* (ELEA) dan *Internet*

Skill (INTS) secara bersama-sama sebesar 31,9 persen. Hal ini berarti masih terdapat ada sekitar 68,1 persen dampak yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini. Sementara itu *Internet Skill* (INTS) dipengaruhi sebesar 15,3% oleh *e-Leadership* (ELEA). Hal ini berarti ada sekitar 84,3% dampak lagi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.

4.5 Analisis *Bootstrapping* terhadap Model Penelitian

Penghitungan *Bootstrapping* dengan 500 sub-sampel memberikan hasil seperti pada Tabel 4.9 dan Gambar 4.2. Sebuah hipotesis dinyatakan diterima bila memiliki beta atau *path coefficient* dengan nilai *t-Statistics* lebih besar dari 1,96 atau *p-Values* lebih kecil dari 0,05. Dari tiga hipotesis yang dikembangkan untuk diuji, hanya satu hipotesis yang ditolak yaitu hipotesis Ha2. Karena nilai beta = 0,31 namun memiliki *t-Statistics* sebesar 1,52 atau kurang dari 1,96. Begitu pula nilai *p-Values*-nya sebesar 0,130, lebih besar dari 0,05. Sementara hipotesis Ha1 dan Ha3 diterima, karena memiliki *t-Statistics* lebih besar dari 1,96 yaitu 2,38 untuk hipotesis Ha1 dan 3,05 untuk Ha3.

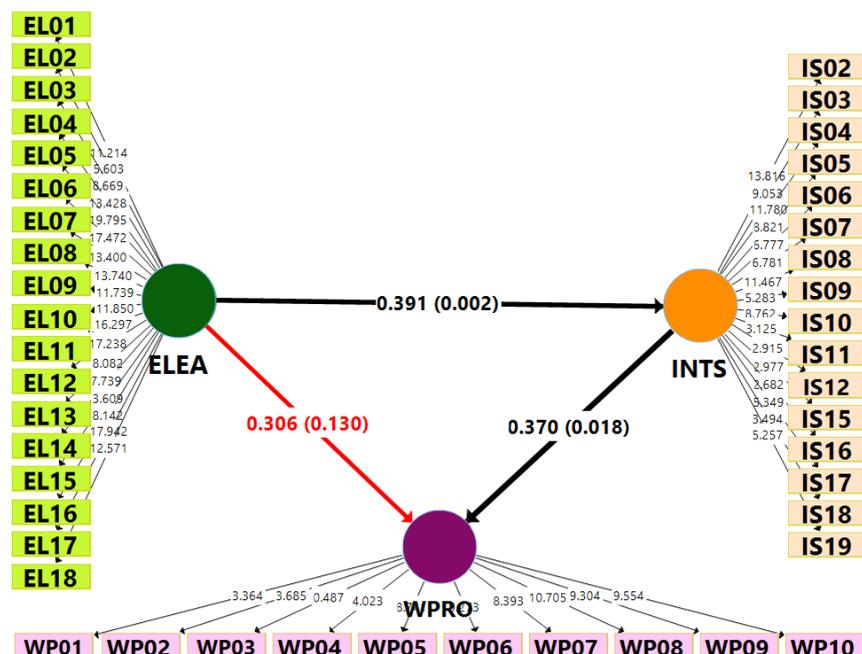


Gambar 4.1 Hasil Analisis *PLS Algorithm* terhadap Riset Model

Tabel 4.9 Uji Hipotesis Penelitian

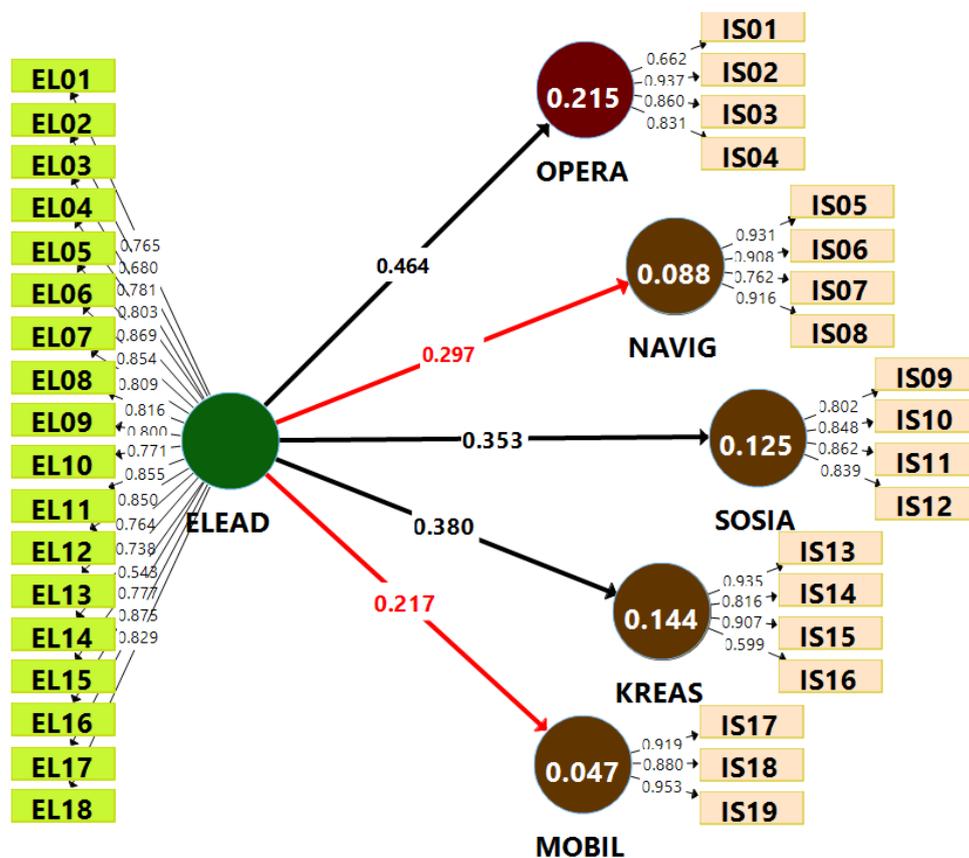
Hipotesis	Beta	<i>t</i> - Statistics	<i>p</i> - Values	Hasil
Ha1: <i>Internet Skill</i> ==> Produktivitas <i>WFH</i>	0,37	2,38	0,018	Diterima
Ha2: <i>e-Leadership</i> ==> Produktivitas <i>WFH</i>	0,31	1,52	0,130	Ditolak
Ha3: <i>e-Leadership</i> ==> <i>Internet Skill</i>	0,39	3,05	0,002	Diterima

Pada Gambar 4.2 terlihat bahwa garis hitam merepresentasikan bahwa hipotesis diterima sedangkan garis merah mengindikasikan hipotesis ditolak. WPRO dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh INTS namun dipengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan oleh ELEA. Sementara itu ELEA berpengaruh positif dan signifikan terhadap INTS. ELEA berpengaruh tidak langsung terhadap WPRO. Dengan demikian INTS memainkan peranan sebagai mediator pada hubungan antara ELEA terhadap WPRO. ELEA agar berdampak positif dan signifikan terhadap WPRO haruslah dapat mengembangkan INTS. Dengan berkembang atau meningkatnya INTS pada pegawai maka akhirnya berdampak positif terhadap meningkatnya produktivitas pegawai selama menjalankan WFH.

Gambar 4.2 Hasil Penghitungan *Bootstrapping* terhadap Model Riset

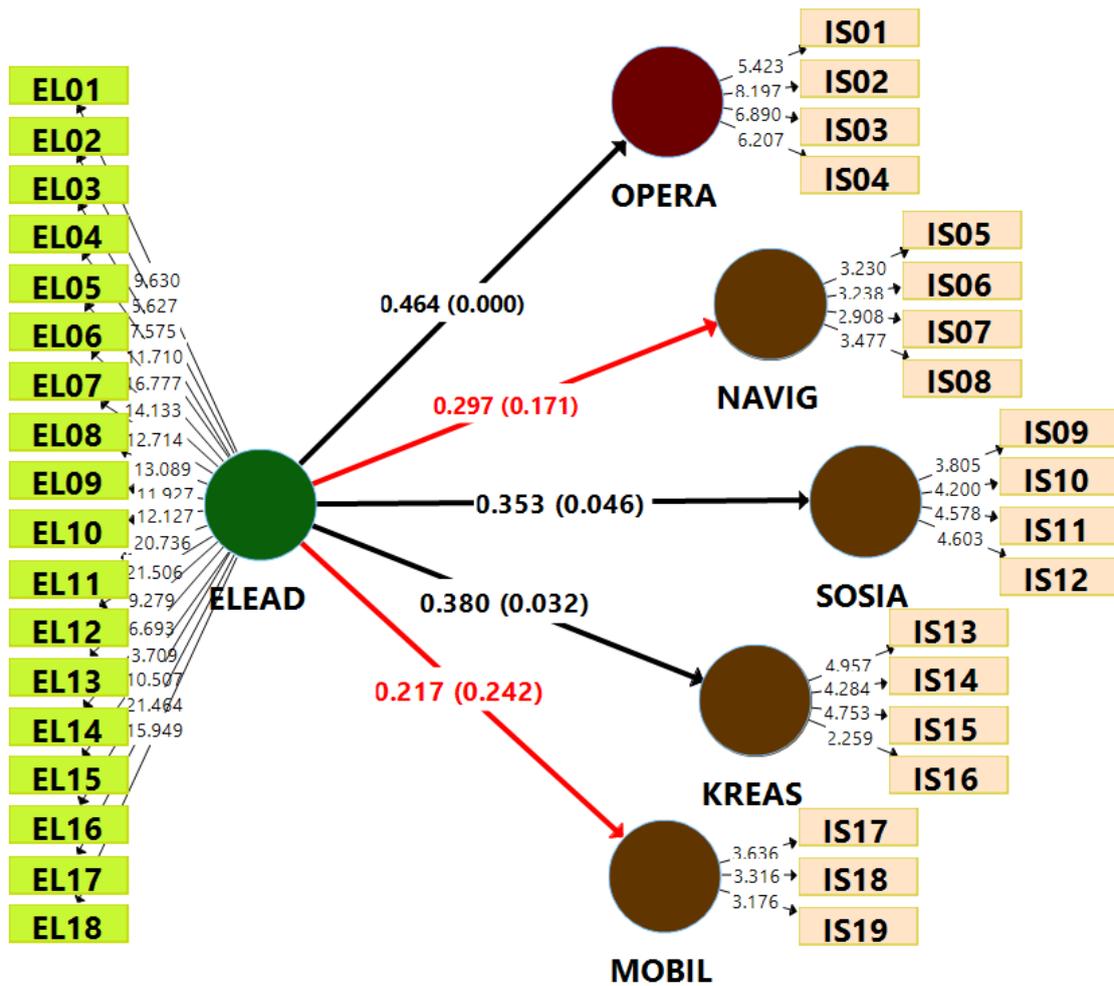
4.6 Analisis Pengaruh *e-Leadership* terhadap *Internet Skill*

Untuk menelaah lebih jauh pengaruh *e-Leadership* terhadap *Internet Skill*, analisis PLS Algorithm dan *bootstrapping* dilaksanakan seperti pada Gambar 4.3 dan Gambar 4.4. Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwasanya *e-Leadership* berdampak lebih besar terhadap dimensi Operasi Digital (21,5%), Kreasi Digital (14,4%), dan Sosial Digital (12,5%), daripada terhadap dimensi Navigasi Digital (8,8%), maupun Mobilitas Digital (4,7%).



Gambar 4.3 Analisis PLS Algorithm pada *e-Leadership* terhadap *Internet Skill*

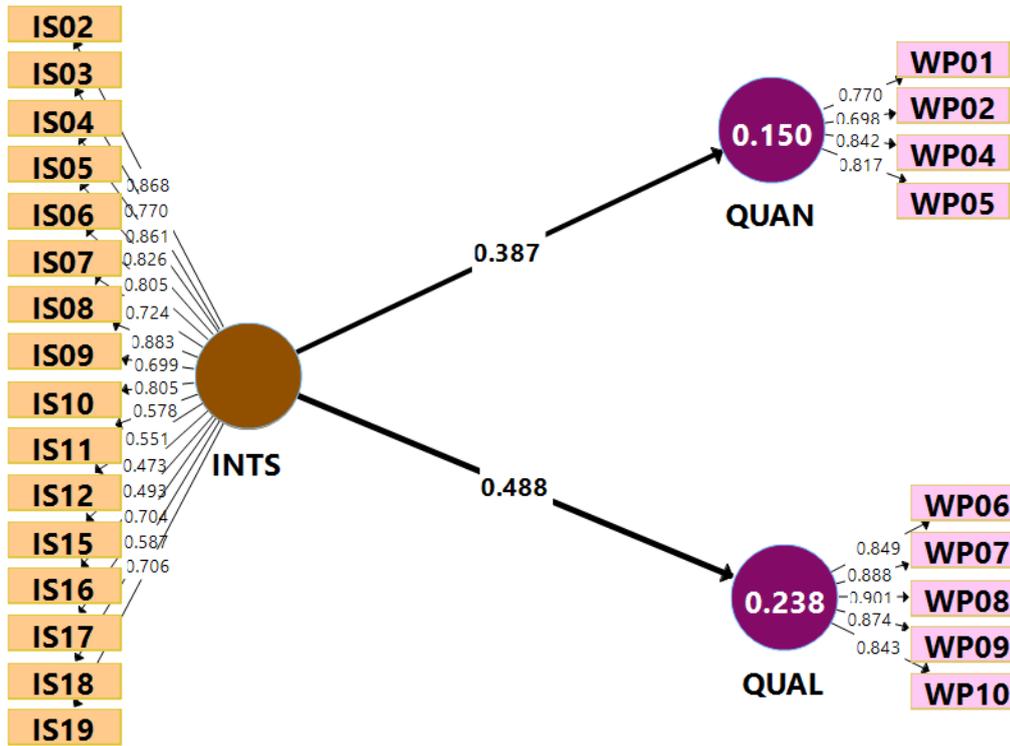
Hasil analisis bootstrapping atas pengaruh *e-Leadership* terhadap *Internet Skill* tertera pada Gambar 4.3. *e-Leadership* memberikan dampak positif terhadap kelima dimensi *Internet Skill*, namun hanya tiga dimensi yang mendapatkan dampak yang signifikan yaitu Operasi Digital, Sosial Digital, dan Kreasi Digital. Sementara Navigasi Digital dan Mobilitas Digital tidak mendapatkan pengaruh yang signifikan; karena memiliki nilai *p-Values* kurang dari 0,05.



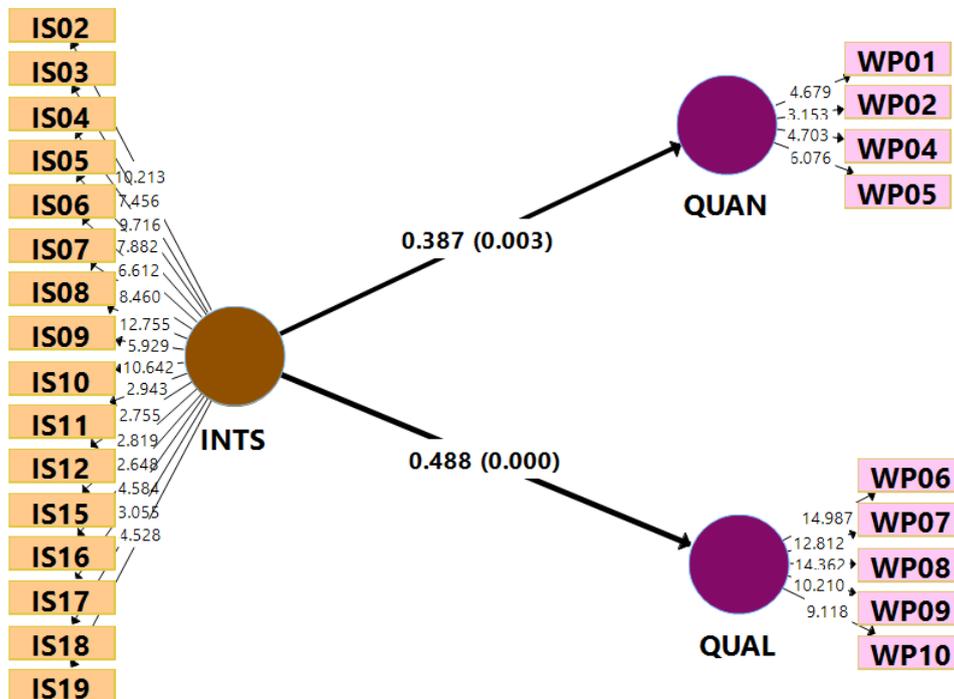
Gambar 4.4 Analisis *Bootstrapping* atas *e-Leadership* terhadap *Internet Skill*

4.7 Analisis Pengaruh *Internet Skill* terhadap *WFH Productivity*

Untuk menelaah lebih jauh pengaruh *Internet Skill* terhadap *WFH Productivity*, analisis *PLS Algorithm* dan *bootstrapping* dilaksanakan seperti pada Gambar 4.5 dan Gambar 4.6. Dari hasil analisis *Algorithm PLS* diperoleh hasil bahwasanya *Internet Skill* berdampak lebih besar terhadap Pencapaian Kualitatif (23,8%) daripada terhadap pencapaian Kuantitatif (15%).



Gambar 4.5 Analisis PLS Algorithm atas Internet Skill terhadap WFH Productivity



Gambar 4.5 Analisis Bootstrapping atas Internet Skill terhadap WFH Productivity

Hasil analisis *bootstrapping* atas pengaruh *internet skill* terhadap *WFH productivity* tertera pada Gambar 4.6. *Internet Skill* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kedua dimensi *WFH Productivity*. Hal ini terjadi karena *p-Value* pada kedua jalur tersebut kurang dari 0,05; sehingga kedua jalur tersebut memiliki *path coefficient* dengan nilai *p-Values* yang kurang dari 0,05.

4.8. Pembahasan Hasil Analisis

Direktorat P2PM Kemenkes RI selalu ujung tombak pemerintah untuk menanggulangi penyebaran COVID-19 di Indonesia sangat membutuhkan produktivitas yang memadai ketika tengah melakukan *work from home*. Karena tantangan bekerja semasa merebaknya COVID-19 merupakan pengalaman kerja puncak yang jauh melampaui kondisi bekerja dari kantor pada masa sebelum pandemik merebak. Karena itu adalah penting untuk memastikan produktivitas kerja selama *work from home* itu minimal sama dengan produktivitas bekerja dari kantor.

Berdasarkan hasil analisis statistik, pegawai Direktorat P2PM Kemenkes RI menyatakan bahwa produktivitas mereka bekerja selama *work from home* adalah sedang. Artinya mereka mempersepsi bahwa produktivitas *work from home* adalah sama dengan bekerja dari kantor. Namun bila diurai lebih jauh, ternyata produktivitas bekerja dalam pencapaian obyektif dipersepsi lebih baik selama *work from home* yaitu bekerja lebih hemat dan bekerja lebih banyak. Sementara dalam pencapaian subyektif, para pegawai merasa lebih bugar dan lebih berbahagia dalam bekerja.

Ada pun keterampilan teknis mereka dalam menggunakan teknologi internet, para pegawai mempersepsi bahwa *internet skill* mereka adalah sedang. Walaupun mereka sudah memiliki keterampilan berinternet yang tinggi dalam hal operasi digital, navigasi digital, dan mobilitas digital; namun dalam hal sosial digital dan kreasi digital mereka menganggap sedang atau wajar saja. Karena itu untuk lebih meningkatkan produktivitas bekerja selama *work from home*; pengembangan *internet skill* lebih ditekankan atau diprioritaskan untuk kemampuan menggunakan internet untuk bersosialisasi dan sekaligus juga berkreasi mengembangkan konten-konten digital yang relevan untuk memudahkan pekerjaan mereka dalam melayani masyarakat luas.

Sementara itu, kemampuan atasan mereka dalam mendayagunakan teknologi digital untuk memimpin saat ini sudah dipersepsi cukup tinggi. Kemampuan *e-leadership* pimpinan satuan kerja itu sudah tinggi dalam lima dimensi, yaitu: komunikasi virtual, tim virtual, perubahan virtual, teknologi virtual, dan kepercayaan virtual. Hanya dimensi sosial virtual saja yang dipersepsi masih pada level sedang, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan sentuhan personal dan membangun keakraban sosial dengan pegawai secara virtual.

Dari hasil uji hipotesis, diperoleh bukti empirik bahwa produktivitas WFH para pegawai Direktorat P2PM Kemenkes RI dipengaruhi secara langsung, positif, dan signifikan oleh *internet skill* yang mereka miliki saat. Namun *e-leadership* dari pimpinan satuan kerja berdampak tidak langsung terhadap produktivitas kerja. *Internet skill* memainkan peranan sebagai mediator. Kemampuan *e-Leadership* dari pimpinan satuan kerja haruslah dapat berdampak langsung, positif, dan signifikan terhadap internet skill dari pegawai terlebih dahulu, barulah internet skill tersebut yang berdampak langsung, positif, dan signifikan terhadap produktivitas kerja.