

PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR WALIKOTA PALEMBANG

Putra Wijaya¹⁾ Asmanita²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FEB Universitas Bina Darma
Alamat: FEB Universitas Bina Darma, Jl Jenderal Ahmad Yani No.3, 9/10 Seberang Ulu I,
Kota Palembang, Sumatera Selatan

Abstract: *This study aims to determine the Effect of Work From Home on the Work Productivity of the State Civil Apparatus (ASN) at the Mayor's Office of Palembang. Respondents in this study amounted to 138 respondents, while the data analysis tool used in this study used quantitative analysis methods. Data were collected through questionnaires and observation. starting point for preparing statements or questions. The data analysis tool in this thesis uses simple linear regression analysis using the SPSS program to calculate the magnitude of the effect of Y on variable X where the regression results show tcount $Y = 2.678 + 0.579$. This relationship shows that there is a strong relationship between the Work From Home variable and the Employee Work Productivity on State Civilian (ASN) at the Mayor's Office, Palembang.*

Keywords: *Work From Home, Job Satisfaction and Work Discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin agar kinerja karyawan meningkat.

Di awal tahun 2020 sebuah wabah yang cukup mematikan melanda hampir di seluruh dunia, dimana 189 negara mengkonfirmasi atas kasus wabah ini. Penyakit ini adalah Corona Virus atau yang kini disebut dengan COVID-19. Wabah ini berawal dari sebuah kota di Provinsi Hubei, Tiongkok yaitu Wuhan yang diketahui oleh pemerintah Cina, pada awal munculnya wabah ini berjumlah sekitar 266 orang.

Pemerintah Indonesia melakukan beberapa pencegahan untuk mengurangi persebaran COVID-19 diantaranya

melakukan *social distancing*, membatasi jam operasional angkutan umum, isolasi diri dirumah, *learn from home*, dan *work from home*. Bekerja dari rumah atau *work from home* yang dilaksanakan merupakan tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo dimana presiden mengimbau agar dapat meminimalisasi penyebaran virus corona tipe baru (SARS-CoV-2) penyebab Covid-19, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar, beribadah dari rumah, dan salah satunya menciptakan sistem bekerja dari rumah. Imbauan ini, khususnya untuk Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan instruksi Presiden Joko Widodo tersebut, Pemerintah Kota Palembang memutuskan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk kerja di rumah (*Work From Home*) berdasarkan keputusan dituangkan dalam Surat Edaran Nomor 13/SE/BKPSDM-/2020 tentang penyesuaian sistem kerja di lingkungan pemerintah Kota Palembang dalam rangka

antisipasi penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Surat edaran ditandatangani Wali Kota Palembang Harnojoyo tertanggal 18 Maret 2020.

Penerapan *Work From Home* di Indonesia dilakukan untuk mengurangi persebaran Covid-19, sehingga pengambilan keputusan harus menerapkan WFH untuk menjaga produktivitas karyawan di Lingkungan Instansi Pemerintah. Peraturan ini mengatur bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di lingkungan instansi pemerintah mampu melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah atau di tempat tinggal masing-masing, namun Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) memastikan minimal terdapat 2 level Pejabat Struktural tertinggi tetap melaksanakan tugasnya di kantor agar penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat tidak terganggu. (Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi / Menpanrb Nomor 19 Tahun 2020).

Menurut *Work From Home* adalah Pergeseran metode kerja di sebuah organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan melarang karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah (Mustajab, et al., 2020) *Work From Home* (WFH) sendiri memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan. Kelebihan yang dimiliki antara lain bekerja lebih fleksibel, mengurangi pengeluaran transportasi, dan tidak menghadapi kemacetan. Kekurangan yang dimiliki adalah jam kerja jadi tidak teratur, fokus pikiran terpecah dengan masalah di rumah, kurangnya motivasi lantaran terlalu santai, dan komunikasi yang tidak lancar.

Penerapan *Work From Home* (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Walikota

Palembang sendiri memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan. Kelebihan yang dimiliki antara lain bekerja lebih fleksibel, mengurangi pengeluaran transportasi, dan tidak menghadapi kemacetan. Kekurangan ataupun bisa dikatakan permasalahan selama *Work From Home* (WFH) yang dimiliki adalah jam kerja jadi tidak teratur, kurangnya koordinasi terhadap pegawai, ketiadaan alat kerja, fokus pikiran terpecah antara pekerjaan di kantor dengan pekerjaan di rumah, kurangnya motivasi lantaran terlalu santai, dan komunikasi yang tidak lancar karena semua hal tergantung pada koneksi internet dan perangkat elektronik yang di gunakan dan lain sebagainya.

Perkembangan organisasi termasuk di dalamnya institusi pemerintah sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja di dalamnya. Penyebab menurunnya produktivitas selama *work from home* yaitu kurangnya pengawasan terhadap pekerja sehingga menyebabkan hilangnya motivasi kerja, banyaknya distraktor yang membuat pekerja kehilangan fokus untuk bekerja, sering terjadi miskomunikasi dan masalah keamanan data (Larson, 2020).

Berbagai permasalahan muncul akibat aturan bagi ASN untuk bekerja di rumah, salah satunya adalah produktivitas yang tidak bisa diawasi langsung oleh institusi. Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas kerja sangat penting bagi organisasi karena produktivitas kerja memberikan harapan bagi organisasi untuk tenaga kerja agar pekerjaan yang di berikan dapat di selesaikan secara efisien untuk tujuan yang telah di tetapkan (Sutrisno, 2016).

Tabel-1. Research Gap

Pengaruh Antar Variabel	Mendukung	Menentang
<i>Work from home</i> terhadap prosuktivitas	Simarmata, 2020; Ashal, 2020; Wahyu & Said, 2020; Mungkasa, 2020	Purwanto et al., 2020

Sumber: Penelitian terdahulu, peneliti, 2023

Terdapat *gap* antar penelitian terdahulu yang dapat dilihat dalam Tabel-1, dimana menurut Simarmata (2020) mengungkapkan bahwa bekerja dari rumah secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dosen. Penelitian ini juga didukung penelitian Ashal (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh *work from home* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan adalah meningkatnya rasa kesetiaan dan integritas Aparatur Sipil Negara sehingga secara tidak langsung meningkatkan semangat kinerja individu karena bekerja di rumah lebih menyenangkan. Penelitian lain dilakukan oleh Wahyu & Said (2020) menyatakan bahwa *work from home* berpengaruh positif bagi produktivitas karyawan. Penelitian Mungkasa (2020) menemukan bahwa penerapan *work from home* dalam jangka panjang dapat lebih optimal ketika kita semua dapat memahami, mengantisipasi dan beradaptasi dengan lebih baik terhadap *work from home*. Penelitian ini tidak didukung penelitian Purwanto et al., (2020) yang menyatakan bahwa pandemi covid-19 tidak berpengaruh terhadap produktivitas pembelajaran online di sekolah, sehingga *learn from home* tidak memberikan peningkatan produktivitas.

Apabila instansi mampu melakukan pengawasan yang baik selama *work from home* maka produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan akan meningkat karena *work from home* dapat memberikan fleksibilitas waktu bagi

pekerja sehingga menghasilkan keseimbangan hidup yang lebih baik tapi sebaliknya jika sistem pengawasan dalam *work from home* tidak dilakukan dengan baik maka produktivitas kerja ASN selama *work from home* akan menurun karena kurangnya pengawasan terhadap pekerja, apalagi jika tingkat pengawasannya rendah sehingga kontribusi dari masing-masing anggota tidak dapat teridentifikasi, dalam konteks *work from home* hal ini sangat mungkin terjadi.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara *output* yang berupa jasa atau barang dengan *input* yang berupa modal, energi, tenaga kerja (*labor*) dan bahan (Sutrisno, 2017). Maksud dari *output* yaitu hasil yang diperoleh manusia dari kegiatan berupa hasil kerja, laba atau jumlah produk. Sedangkan *input* berarti sumber daya yang digunakan demi mendapatkan hasil yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Siagian, 2012). Produktivitas tidak lain dari pada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2014).

Pengukuran *work from home* adalah dengan indikator yaitu: 1) kemampuan (kemampuan seorang pegawai dilihat dari keterampilan yang dimilikinya dan tingkat profesionalitas dalam bekerja); 2) meningkatkan hasil yang dicapai (pegawai diharapkan dapat melakukan peningkatan terhadap hasil yang dicapai, dimana hasil adalah apa yang telah diperoleh dari kerja keras dalam suatu pekerjaan); 3) semangat kerja (semangat kerja berarti usaha untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya yang berarti adanya perbandingan antara hari ini dan sebelumnya); 4) pengembangan diri (pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat harapan serta tantangan yang akan dihadapi); 5) mutu (tujuan peningkatan mutu adalah memberikan hasil terbaik bagi diri sendiri dan organisasi); dan 6) efisiensi (efisiensi dapat dilihat dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan secara menyeluruh) (Sutrisno, 2017)

Work From Home

Work from home berarti bekerja dari rumah, secara umum biasanya diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang baik pegawai, pekerja mandiri, atau pekerja rumahan secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor dengan menggunakan media komunikasi sebagai alat kerja. *Work from home* juga berarti sebagai bekerja jarak jauh dimaksudkan sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi (Konradt et al., 2020).

Pengukuran *work from home* adalah dengan indikator yaitu: 1) lingkungan kerja fleksibel (lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana,

kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka); 2) gangguan stress (gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari); 3) kedekatan dengan keluarga (peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya); 4) waktu perjalanan (Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu); 5) kesehatan dan keseimbangan kerja (Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal); 6) kreativitas dan produktivitas tinggi (kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah); dan 7) memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri (Kathleen, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh Aparatur Sipil Negara sebanyak 209 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 138 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sudah dilakukan uji validitas dan uji reabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian keabsahan kuesioner dalam penelitian ini dapat menggunakan uji

validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dapat dilihat dalam Tabel-2.

Tabel-2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Work From Home</i>	Selama <i>Work From Home</i> lingkungan kerja menjadi lebih fleksibel	0.663	0.1656	Valid
	<i>Work From Home</i> membuat saya lebih mudah menyelesaikan pekerjaan yang di berikan	0.640	0.1656	Valid
	Saya bisa mengerjakan pekerjaan yang di berikan kapanpun dan dimanapun selama <i>Work From Home</i>	0.346	0.1656	Valid
	Bekerja dari rumah membuat tingkat stress terhadap pekerjaan jadi lebih rendah	0.664	0.1656	Valid
	Selama <i>Work From Home</i> saya sama sekali tidak mengalami stress untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan	0.768	0.1656	Valid
	Selama <i>Work From Home</i> saya merasa lebih dekat dengan keluarga	0.747	0.1656	Valid
	<i>Work From Home</i> membuat saya lebih sering menghabiskan waktu bersama keluarga	0.218	0.1656	Valid
	Kedekatan dengan keluarga selama <i>Work From Home</i> sama sekali tidak mengganggu saya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.359	0.1656	Valid
	<i>Work From Home</i> membuat saya lebih mudah melakukan pekerjaan karena tidak harus berangkat ke kantor	0.540	0.1656	Valid
	Selama <i>Work From Home</i> saya lebih hemat karena tidak perlu mengeluarkan biaya tranfortasi untuk pergi ke kantor	0.620	0.1656	Valid
Produktivitas Kerja	Selama saya bekerja saya selalu meningkatkan kemampuan diri untuk perusahaan	0.715	0.1656	Valid
	Kemampuan dan keterampilan saya menjadi lebih meningkat karena perusahaan tempat saya bekerja	0.751	0.1656	Valid
	Saya selalu berusaha untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kerja secara optimal	0.762	0.1656	Valid
	Perusahaan selalu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan	0.715	0.1656	Valid
	Saya selalu merasa termotivasi dan menjadi semangat dalam meningkatkan kinerja untuk perusahaan	0.695	0.1656	Valid

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang di berikan	0.589	0.1656	Valid
	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	0.708	0.1656	Valid

Sumber: Data primer, diolah, 2023

Uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada penelitian ini memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dimana $r\text{-tabel}$ dalam penelitian ini adalah 0.1656. Maka item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Selain dengan menggunakan uji validitas, perlu adanya uji reliabilitas seperti yang terdapat pada Tabel-3 dan uji reliabilitas

Tabel 3-Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work from home</i>	0.750	Reliabel
Produktivitas	0.827	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel pada variabel *work from home* didapat nilai Cronbach' Alpha sebesar $0.750 > 0.60$ sementara pada variabel produktivitas didapat nilai Cronbach' Alpha sebesar

$0.827 > 0.60$ karena nilai tersebut diatas 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya) dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

Tabel-4 Uji Regresi Linear

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung
Konstanta	2.678	2.876**
Work From Home	0.579	11.668**

Adj $R^2 = 0,497$
Keterangan: $p\text{-value}$ *** = 0,001 dan ** = 0,05
Sumber: Data primer, diolah, 2019

Analisis untuk melihat besarnya pengaruh variabel *work from home* terhadap produktivitas secara persial atau sendiri sendiri digunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pada $\alpha=0.05$, uji t berpengaruh signifikan apabila perhitungan t_{hitung} lebih besar

dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$).

Variabel Work From Home memiliki t_{hitung} sebesar 11,668 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima karena t hitung $>$ t tabel ($11,668 > 1,656$). Artinya pengaruh Work From berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Walikota Palembang.

Berdasarkan dari tabel 4.20 maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 3,678 + 0,579X$$

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diperoleh nilai Nilai Konstanta sebesar 2,678; artinya *Work From Home* dapat mempengaruhi Produktivitas hanya sebesar 0,579. Selanjutnya, nilai koefisien Regresi Variabel X yaitu *work from home* sebesar 0,579; artinya jika Work From Home (X), meningkat 1 poin maka akan terjadi peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0.579.

Pembahasan

Pengujian statistik pengaruh variabel WFH terhadap Produktivitas kerja yaitu berpengaruh. Berpengaruh dapat dilihat juga dari hasil survei yaitu pada variabel WFH (X) pada pernyataan point ke delapan “Kedekatan dengan keluarga selama Work From Home sama sekali tidak mengganggu saya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” pada pernyataan ke sembilan “Work From Home membuat saya lebih mudah melakukan pekerjaan karena tidak harus berangkat ke kantor “ dan pernyataan pertama “Selama Work From Home lingkungan kerja menjadi lebih fleksibel” yang artinya bahwa selama WFH produktivitas kerja karyawan tetap baik di karena kemudahan dan fleksibilitas bekerja di rumah sekaligus juga membuat karyawan menjadi lebih dekat dengan keluarga walaupun demikian produktivitas kerja karyawan selama WFH tetap baik.

Begitu pula produktivitas kerja karyawan, tugas yang di berikan selama

WFH dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan hasil kuesioner pada pernyataan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di point ke tujuh “ Mutu dan hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan“ pernyataan ke lima “Saya selalu merasa termotivasi dan menjadi semangat dalam meningkatkan kinerja untuk perusahaan” dan pernyataan ke enam “Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang di berikan” yang artinya selama WFH produktivitas kerja dan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan selalu di kerjakan dengan baik dan tepat waktu.

Penelitian ini didukung dengan pendapat teori Crosbie & Moore (2020) *work from home* membuat produktivitas kerjanya meningkat. Ini terjadi karena fleksibilitas dalam bekerja sehingga produktivitas kerja bertambah”. Yang berarti fleksibilitas selama WFH dalam bekerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Simarmata (2020), Ashal (2020), Wahyu & Said (2020), Mungkasa (2020) yang membuktikan bahwa variabel bekerja dari rumah (WFH) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan pembahasan, serta dari hasil perhitungan uji regresi linier sederhana dan uji t , bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work from home* terhadap produktivitas kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Walikota Palembang, dengan hasil tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara variabel

WFH terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Walikota Palembang.

Saran

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran untuk pihak-pihak terikat sebagai bahan pertimbangan, diantaranya:

1. Bagi pimpinan Kantor Walikota Palembang agar perlu melakukan pengawasan yang lebih baik selama Work From Home agar produktivitas aparatur sipil negara di kantor walikota Palembang tetap baik dan tidak terganggu karena fleksibilitas pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah. Selain itu diharapkan juga bagi pimpinan Kantor Walikota Palembang melakukan pengawasan yang lebih baik selama WFH supaya karyawan yang bekerja dari rumah tidak mengalami stress dan membuat produktivitas kerja karyawan menjadi menurun.
2. Bagi pimpinan Kantor Walikota Palembang agar memberikan kemudahan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan selama *Work From Home*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana Ashal, R. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 223-242.
- Apriadi, S. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja di Masa Pandemi Covid-19. *Manajemen dan Bisnis*, 7.
- Apriadi, S. N. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja di masa Pandemi Covid-19 pada Karyawan Swasta Di Kota Mataram. *Manajemen dan Bisnis*, 7.
- Eli rahayu, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Ekonomi Efektif*, 9-10.
- Elisa, P. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT.Suka Fajar Pekanbaru. 26-28.
- Fauzi, F., Basyith, A., & Isnaini, D. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi : Aplikasi SPSS dan Eviews untuk Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta. *Ekonomi*, 368.
- Handayati, R. (2016). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK JATIM CABANG LAMONGAN. *Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*.
- imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV.Maubele Berkah Tangerang. *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1).
- Julika Pasaribu, M. I. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 412.
- Khoerunnissa, M. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada

- Guru (Studi Kasus Di SMAS Pasundan Cikalongkulon Cianjur). 14-15.
- Mangkuprawira, S. T. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mentari Sinurat, E. S., Lumanauw, B., & Roring, F. (2017). PENGARUH INOVASI PRODUK, HARGA, CITRA MEREK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN MOBIL SUZUKI ERTIGA. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Mungkasa, O. (2020). *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*.
- Nida Arnita, E. A. (2018). Analisis Perbandingan Sikap Konsumen Terhadap Pengguna Smartphone Samsung dan Iphone. 7.
- Nurlaily, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Hanan Palembang. 1.
- O. M. (2020). Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19. *The Indonesian Journal Of Development Planning*, 126-150.
- Purwanto, A. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *Journal Of Education*, 2, 92-100.
- Purwanto, A., Prammono, R., Asbari, M., Hyun, C., Wijayanti, L., & Santoso, P. (2020). Studi Eksploratif Dampak Pandemi COvid-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar. *Journal Of Education, Psychology adn Counseling*, 2, 1-12.
- Puspitasari, S. J. (2015). Implementasi Bauran Promosi Pada Usaha Clothing Jember Banget. 10.
- Ratnaningsih, N. (2017). Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja : Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Management Review*, 128.
- Riduwan. (2003). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizkyta, H. P. (2021). Pengaruh Work From Home dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Surabaya. 6-7.
- Rokhania, C. T. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Mas Pandemi Covid-19. *EduPsyCounds*, 424-437.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon.
- Sinurat, L. R. (2017). Pengaruh Inovasi Produk, Harga, Citra Merek dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Mobil Suzuki Ertiga. *Riset Ekonomi*, 5.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafiq, M. (2020). Analisis Strategi Promosi Penjualan Terhadap Peningkatan Penjualan Mobil Hino Pada PT.Kumala Motor Sejahtera Makassar. 44.
- Wahyu, & Sa'id. (2020). Analisis Produktivitas Selama Work From Home. *Simarmata*.

Wahyu, A. M. (2020). Produktivitas Selama Work From Home: Analisis Sosial. *Kependudukan Indonesia*, 53-60.

Wahyu, A. M., & Sa'id, M. (2020). Analisis Produktivitas Selama Work From Home.

