

**PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SERTA  
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI KPP  
PRATAMA PALEMBANG ILIR TIMUR**

**TESIS**

**Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam  
Menempuh Gelar Magister Manajemen**



**Nama : TRI WAHYUNI  
NPM : 214541040  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

### PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA PALEMBANG ILIR TIMUR

Nama : TRI WAHYUNI  
NPM : 214541040  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Palembang, 10 September 2022  
Pembimbing I



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si

Palembang, 10 September 2022  
Pembimbing II



Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si

Mengetahui :

Palembang, 10 September 2022  
Dekan FE



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 10 September 2022  
Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SERTA  
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI KPP  
PRATAMA PALEMBANG ILIR TIMUR

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : TRI WAHYUNI  
NPM : 214541040  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya

Manusia

Menyetujui :

<u>Ketua Penguji :</u>	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si	30 September 2022	
<u>Anggota Penguji :</u>		
1. Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si	30 September 2022	
2. Dr. Irwan Pancasila, SE., MM	30 September 2022	

Mengetahui :

Palembang, 30 September 2022  
Dekan FE  
  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 30 September 2022  
Kaprosi MM  
  
Dr. Sari Sakarina, SE., MM

## ABSTRAK

**TRI WAHYUNI, Pengaruh *Work From Home* Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai KPP Palembang Ilir Timur, dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *work from home* dan motivasi terhadap produktivitas kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai KPP Pratama Palembang yang berjumlah 110 orang. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan *simple random sampling*. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan ukuran sampel yang didasarkan atas kesalahan 10%, Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 52 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *work from home* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai T-Statistik 4,386 > 1,96 dan *P-Value* 0,000 ≤ 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh *Work From Home* terhadap Produktivitas Kerja, Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai T-Statistik 8,253 > 1,96 dan *P-Value* 0,000 ≤ 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja, *Work From Home* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) dengan nilai T-Statistik 3,560 > 1,96 dan *P-Value* 0,000 ≤ 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh *Work From Home* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja, Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ) dengan nilai T-Statistik 3,812 > 1,96 dan *P-Value* 0,000 ≤ 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, Produktivitas Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ) dengan nilai T-Statistik 2,301 > 1,96 dan *P-Value* 0,022 ≤ 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja, *Work From Home* terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai T-Statistik 2,272 > 1,96 dan *P-Value* adalah 0,024 ≤ 0,05, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai T-Statistik 2,061 > 1,96 dan *P-Value* 0,040 ≤ 0,05. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Produktivitas Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,990, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Produktivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (*Work From Home*, dan Motivasi) sebesar 99% sedangkan sisanya sebesar 1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,994 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 99,4% sedangkan sisanya sebesar 0,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Pimpinan KPP Pratama Palembang Ilir Timur agar dapat lebih memperhatikan indikator-indikator yang masih rendah yaitu : *Work From Home*, beberapa *Indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain pegawai dapat mempermudah pekerjaan karena dibantu keluarga. Motivasi, beberapa *Indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain unit kerja perlu menyediakan perlengkapan Kesehatan sebagai bagian dari dimensi kebutuhan akan rasa aman. Produktivitas Kerja, beberapa *Indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain pegawai memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja.

**Kata Kunci :** *Work From Home, Motivasi, Produktivitas Kerja, Kinerja*

## ABSTRACT

**TRI WAHYUNI, *The Influence of Work From Home and Motivation on Work Productivity and Their Impact on Employee Performance at the Palembang Ilir Timur Tax Service Office, under the guidance of Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si and Mrs. Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si***

This study aims to determine and prove the influence of Work From Home and motivation on Work Productivity and its impact on employee performance at the Palembang Ilir Timur Tax Service Office, either directly or indirectly. The population in this study were employees of the Palembang Pratama Tax Service Office, amounting to 110 people. In this study, the researchers used simple random sampling. Calculation of the number of samples using the Slovin formula with a sample size calculation based on an error of 10%, so in this study the number of samples used was 52 people as the research sample. The data analysis used in this research is by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that Work From Home (X1) has an effect on Work Productivity (Y1) with T-statistic value  $4,386 > 1,96$  and the P-Value  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that there is an influence of Work From Home on Work Productivity, Motivation (X2) has an effect on Work Productivity (Y1) with T-statistic value  $8,253 > 1,96$  and the P-Value  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that there is an effect of motivation on Work Productivity, Work From Home (X1) has an effect on performance (Y2) with T-statistic value  $3,560 > 1,96$  and the P-Value  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that there is an influence of Work From Home (X1) on Performance, Motivation (X2) has an effect on Employee Performance (Y2) with T-statistic value  $3,812 > 1,96$  and the P-Value  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded that there is an effect of motivation on employee performance, Work Productivity (Y1) affects employee performance (Y2) with T-statistic value  $2,301 > 1,96$  and the P-Value  $0.022 < 0.05$ , so it is concluded that there is an influence of Work Productivity on Performance, Work From Home on Performance has an indirect effect on Work Productivity as an Intervening Variable or an intermediate variable as evidenced by T-Statistic value of  $2,272 > 1,96$  and the P-Value value of  $0.024 < 0.05$ , Motivation on Employee Performance has an indirect effect on Work Productivity as an Intervening Variable or an intermediary variable as evidenced by the T-Statistic value of  $2,061 > 1,96$  and P-Value value of  $0.040 < 0.05$ . The R2 value for the latent variable Work Productivity as a mediating variable is 0.990, which means that this value identifies that variations in Employee Work Productivity can be explained by exogenous latent variables (Work From Home, and Motivation) of 99% while the remaining 1% is explained by the variable other. The R2 value for the latent variable Performance is 0.994, which means that the value identifies that variation in performance can be explained by exogenous variables of 99,4% while the remaining 0,6% is explained by variables not included in the study.

From the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for the Head of the Palembang Ilir Timur Tax Service Office to pay more attention to indicators that are still low, namely : Work From Home, some indicators that are still low need to be optimized, Employees can make work easier because they are assisted by their families. Motivation, several indicators that are still low need to be optimized, among others, the work unit needs to provide health equipment as part of the dimension of the need for security. Work Productivity, several indicators that are still low need to be optimized, among others, employees have excellent skills in carrying out work tasks.

**Keywords: Work From Home, Motivation, Work Productivity, Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT, karena hanya dengan rahmat-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh *work from home* dan motivasi terhadap produktivitas kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi peningkatan kinerja pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur di masa depan.

Penyelesaian tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang  
Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Direktur Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen,  
Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si., beserta Staf.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti  
Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM
5. Komisi Pembimbing Tesis yaitu Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si,  
selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si, selaku  
Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya  
untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Pimpinan dan pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur.
7. Suami dan anak- anak tercinta yang telah mendukung sehingga Pendidikan S2  
ini bisa selesai.
8. Seluruh keluarga, Orang tua dan mertua yang telah mendukung untuk  
menyelesaikan pendidikan S2 ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian tesis ini. Semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada saya.

Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih terdapat banyak kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi dan pada akhirnya tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, September 2022

T.W.

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing Tesis .....	ii
Lembar Persetujuan Komisi Penguji Tesis .....	iii
Abstrak .....	iv
<i>Abstract</i> .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Surat Pernyataan.....	xiv
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Pembatasan Masalah .....	12
D. Perumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Kegunaan Penelitian .....	14
<b>II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Kajian Pustaka .....	15
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	47
C. Kerangka Berpikir .....	57
D. Hipotesis Penelitian.....	63

<b>III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	64
B. Desain Penelitian.....	65
C. Populasi dan Sampel .....	66
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	68
E. Variabel dan Definisi Operasional .....	71
F. Teknik Analisis Data.....	76
G. Hipotesis Statistik .....	92
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	94
B. Pembahasan Hasil.....	117
<b>V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	127
B. Implikasi Kebijakan .....	128
C. Saran.....	129

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Nilai Kinerja Organisasi KPP Pratama Palembang Ilir Timur	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	64
Tabel 3.2	Karakteristik Demografis Responden.....	67
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	72
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Produktivitas Kerja .....	73
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Work From Home</i> .....	74
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi .....	75
Tabel 3.7	Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic.....	92
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	95
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	95
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	96
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Jabatan .....	97
Tabel 4.5	Kategori Jawaban .....	97
Tabel 4.6	Kategori Jawaban Responden.....	98
Tabel 4.7	Nilai Rata-Rata Instrumen Variabel Kinerja .....	98
Tabel 4.8	Nilai Rata-Rata Instrumen Variabel Produktivitas Kerja .....	99
Tabel 4.9	Nilai Rata-Rata Instrumen Variabel <i>Work From Home</i> .....	99
Tabel 4.10	Nilai Rata-Rata Instrumen Variabel Motivasi.....	100
Tabel 4.11	Outer Loading <i>PLS Algorithm 1</i> .....	101
Tabel 4.12	Outer Loading <i>PLS Algorithm 2</i> .....	104
Tabel 4.13	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	106

Tabel 4.14	Akar Kuadrat AVE .....	106
Tabel 4.15	<i>Validitas Discriminant</i> .....	107
Tabel 4.16	Nilai <i>Discriminant Validity</i> .....	107
Tabel 4.17	Hasil Uji Reliabilitas .....	108
Tabel 4.18	<i>Path Coefficients</i> .....	110
Tabel 4.19	<i>Data Indirect Effect</i> .....	112
Tabel 4.20	Nilai <i>R-Square</i> .....	113
Tabel 4.21	Hasil F2 .....	114

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	57
Gambar 2.2	Hubungan Antar Variabel Independen, Mediator dan Dependen .....	62
Gambar 3.1	Diagram Jalur Hubungan Kausal X1, X2 ke Y1 dan Y2...	84
Gambar 3.2	Diagram Model Struktural .....	91
Gambar 4.1	Full Model Setelah di Kalkulasikan 1 .....	103
Gambar 4.2	Full Model Setelah di Kalkulasikan 2.....	105
Gambar 4.3	Hasil Uji T-Statistik Antar Variabel .....	110
Gambar 4.4	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	115

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner .....	136
Lampiran 2	Hasil Olah Data SmartPLS .....	140
Lampiran 3	Tabulasi Hasil Kuesioner .....	149

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TRI WAHYUNI

NPM : 214541040

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh *Work From Home* Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 30 September 2022

Yang menyatakan,



TRI WAHYUNI

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pajak merupakan penopang perekonomian negara yang digunakan dalam rangka pembiayaan negara untuk menyejahterakan masyarakat. Direktorat Jenderal Pajak (DJP) melakukan penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas di seluruh unit organisasi secara terpadu untuk meningkatkan citra, kerja, dan kinerja DJP menuju ke arah profesionalisme, dan menunjang terciptanya Pemerintahan yang baik (*good governance*).

Misi Direktorat Jenderal Pajak dalam bidang kelembagaan adalah senantiasa memperbaharui diri, selaras dengan aspirasi masyarakat dan teknologi perpajakan serta administrasi perpajakan mutakhir. Salah satu strategi yang dibuat untuk melaksanakan misi tersebut adalah mengembangkan kualitas SDM yang inovatif dan mampu mendukung pelaksanaan misi dan strategi menuju pencapaian visi Direktorat Jenderal Pajak berdasarkan nilai-nilai acuan (Profesionalisme yang meliputi integritas, disiplin, dan kompetensi, transparansi, akuntabilitas, meritokrasi, kemandirian, pelayanan Prima, pembelajaran dan pemberdayaan) dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Palembang Ilir Timur merupakan salah satu instansi vertikal DJP yang mempunyai peranan penting dalam mengumpulkan penerimaan pajak di lingkungan Kantor Wilayah DJP Sumatera

Selatan dan Kepulauan Bangka Belitung. KPP Pratama Palembang Ilir Timur dalam mengemban misinya senantiasa berprinsip bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aset yang paling berharga, sehingga para pegawainya mampu berkarya yang terbaik bagi instansi. Hal ini dikarenakan KPP Pratama Palembang Ilir Timur semakin dituntut untuk dapat tampil menjadi institusi yang lebih profesional, kredibel dan independen dalam melaksanakan peranannya.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas serta usaha mereka kepada organisasi. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak kegiatan produksi pada sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu institusi perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik demi terwujudnya tujuan organisasi. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya.

Apabila kita melihat pendapat Sedarmayanti (2017:26) Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan fisik dan non fisik (kecerdasan dan mental). Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (*performance*) atau produktivitasnya (Notoadmodjo, 2009: 25). Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi

yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh pegawai dalam kerjanya (Sedarmayanti, 2017:53).

Saat ini kinerja di lingkungan instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak diukur dengan indikator yang di kenal dengan istilah Nilai Kinerja Organisasi (NKO). Dalam NKO, standar mengenai kinerja tidak hanya diukur melalui pelayanan namun juga pelaksanaan pengawasan terhadap wajib pajak. Masing-masing komponen tugas pelayanan dan tugas pengawasan memiliki standar secara nasional terkait pencapaian target yang harus dicapai. Secara periodik yang terdiri dari satu semester kantor pusat Direktorat Jenderal Pajak (DJP) akan mengeluarkan hasil kinerja masing-masing Kantor Wilayah (Kanwil) dan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) yang akan di bandingkan dengan *standar* NKO yang telah ditetapkan setiap tahunnya, kemudian hasilnya di umumkan melalui jaringan internal Direktorat Jenderal Pajak, sehingga masing-masing unit pelaksana teknis tersebut dapat mengetahui bagaimana kinerjanya sekaligus dapat membandingkan dengan unit-unit satu level lainnya.

Dengan kondisi diatas yang telah dijelaskan diatas, maka pegawai KPP Palembang Ilir Timur diharapkan sudah mencapai kondisi ideal sebagai pegawai dengan kinerja yang baik. Namun ternyata fakta dilapangan, kinerja pegawai KPP Palembang Ilir Timur belum menunjukkan hasil seperti yang di harapkan. Selain itu, indikator kinerja lainnya masih ada yang berada dibawah standar KPI seperti di jelaskan tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Nilai Kinerja Organisasi KPP Pratama Palembang Ilir Timur 2020**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi
Persentase realisasi penerimaan pajak <i>effort</i>	100 %	99.14 %
Persentase tingkat kepatuhan penyampaian SPT Tahunan PPh Orang Pribadi dan SPT Tahunan PPh Badan	75 %	61.07 %
Persentase penyelesaian permintaan penjelasan atas data dan atau keterangan	100 %	87,84 %
Persentase nilai ketetapan dibayar pada tahun berjalan	40 %	39.33 %

Sumber : KPP Palembang Ilir Timur, 2021

Dari tabel diatas terlihat masih ada tingkat pencapaian kinerja yang belum memenuhi target seperti realisasi penerimaan pajak *effort* yang mana pada KPP Palembang Ilir Timur mencapai 99.14, kemudian kepatuhan penyampaian SPT PPh yang dicapai oleh KPP Palembang Ilir Timur mencapai 61.07% sedangkan standar nasional 75%, Penyelesaian permintaan penjelasan atas data dan atau keterangan yang mana pada KPP Palembang Ilir Timur hanya mencapai 87,84% sedangkan standar nasional 100% kemudian untuk ratio ketetapan dibayar sebesar 39.33% dari target 40% sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai KPP Palembang Ilir Timur belum maksimal, hal ini dapat disebabkan karena menurunnya kualitas dan kuantitas pekerjaan, dimana fenomena kinerja pegawai terjadi saat ini yaitu menurunnya kualitas kinerja karyawan ditandai dengan masih adanya target yang tidak tercapai secara maksimal. Dalam era modernisasi dalam bidang perpajakan memberikan tekanan kuat karena berhubungan langsung dengan tanggung jawab mengumpulkan keuangan negara, hal tersebut berdampak pada keinginan pegawai

untuk bekerja dengan lebih baik, namun demikian pegawai akan tetap dibutuhkan oleh institusi, sebab tanpa pegawai suatu institusi tidak akan dapat berjalan dengan sendirinya. Jika kinerja pegawai meningkat maka dapat dipastikan kinerja instansi tersebut juga meningkat dan dapat bersaing dengan instansi lainnya terutama dalam hal penerimaan pajak.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi. Filosofi dan Spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang (Sedarmayanti, 2017:50). Menurut pendapat Sutrisna (2009) dalam Simarmata (2020) memberikan penjelasan bahwa produktivitas adalah merupakan keterkaitan antara input dan output. Input disini terdiri dari bahan, biaya dan SDM atau tenaga kerja, sedangkan outputnya adalah jasa atau barang hasil kegiatan. Produktivitas menjadi sesuatu yang krusial karena menumbuhkan harapan untuk ketercapaian target kerja yang telah ditetapkan secara efisien.

Selanjutnya pendapat Hertanto (2017) menyatakan bahwa upaya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dapat didukung oleh salah satu faktor penting yaitu manusia/orang adalah variabel yang sangat krusial lantaran menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu kegiatan/usaha, hal ini ditentukan oleh perilaku-perilaku pegawai. Produktivitas lebih terkait dengan beragam aspek kehidupan (yang pada saat tercapai dengan baik disebut *optimum balance of life*)

dan berlangsung secara terus-menerus. Sementara itu, kinerja biasanya fokus pada suatu aspek tertentu. Kinerja *concern* pada pencapaian optimal (mencapai level *expert*) dalam satu bidang keahlian tertentu. Produktivitas mempunyai lingkup perspektif yang lebih luas dan dilihat dalam frekuensi sehari-hari. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas ditengah persaingan yang semakin ketat demi kelangsungan hidup perusahaan.

Fenomena terkait produktivitas pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur berdasarkan nilai kinerja organisasi, peneliti menemukan bahwa rata-rata pegawai dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh Instansi, seperti banyaknya jumlah wajib pajak yang dilayani dalam sehari, target penyelesaian urusan administrasi pegawai dan wajib pajak yang harus dipenuhi sesuai batas waktu, pekerjaan tambahan yang juga berbatas waktu. Sedangkan fenomena ketepatan waktu pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur masih belum sesuai target seperti lama waktu seorang pegawai dalam melayani wajib pajak dan waktu pegawai dalam melakukan pelaporan atau konsultasi baik secara tatap muka maupun secara online.

Bagi instansi/perusahaan, produktivitas dan efisiensi operasional menjadi pendorong untuk menerapkan keeluasaan kerja (Mungkasa O, 2020:1). Pada tahun 1980, Alvin Toffler dalam bukunya *The Third Wave*, telah memprediksi bahwa manusia akan bekerja secara *default* dari rumah dalam bentuk *telecommuting*. Menurut Jackson dan Fransman, 2018, bekerja jarak jauh atau topik pengaturan waktu kerja alternatif (*alternative work arrangement*) seperti *flexitime*,

*telecommuting* dan praktek keseimbangan bekerja-berkehidupan (*work-life balance*) telah diteliti dalam satu dekade terakhir. Industri 4.0 juga telah mengubah dunia secara global. Perubahan terjadi dengan sangat cepat seperti *Artificial Intelligence (AI)*, *Internet of Things (IoT)*, kendaraan otomatis, *3D Printing*, *nanotechnology*, *quantum computing*, kehadiran teknologi *cloud* juga memungkinkan untuk berkolaborasi. Pada era *digital disruption* ini Kementerian Keuangan telah mengalami perubahan koordinasi dalam bekerja, misalnya dalam korespondensi. Saat ini informasi surat dapat dikirim dalam sekejap melalui surat elektronik. Surat elektronik telah menghilangkan kendala jarak, waktu dan tenaga untuk berkoordinasi. Hal ini menjadi menarik karena di awal tahun 2020, seluruh dunia mengalami masalah pandemi Corona atau yang dikenal dengan Covid-19 sehingga banyak perusahaan meliburkan sebagian karyawan dan mengeluarkan kebijakan bekerja dari rumah. Istilah yang paling populer sejak masa pandemi Covid-19 untuk bekerja dari rumah adalah *Work From Home (WFH)*.

Skema *Work From Home (WFH)* merupakan bagian dari konsep *telecommuting*, yang merupakan hal biasa dalam dunia kerja (Daryanto & Suryanto, 2022:202). Terlepas dari kenyataan bahwa *Work From Home (WFH)* tidak lagi menjadi pilihan bagi pegawai pemerintah yang bertugas dalam peran pengabdian masyarakat, banyak perusahaan di Indonesia tetap memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja dari rumah (Darmawan & Atmojo, 2020). Selain itu, kemajuan teknologi informasi selama revolusi industri saat ini telah mengubah berbagai metode kerja dan budaya organisasi, mengharuskan perusahaan yang mengalami perubahan di semua bidang untuk mengembangkan

strategi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Suaedi, 2019). Dengan kemajuan teknologi dan informasi, tidak hanya berdampak pada perusahaan tetapi juga pada gaya hidup dan kehidupan sosial masyarakat. Akibatnya, banyak bisnis sekarang memprioritaskan layanan masyarakat. Sebagai akibat dari pergeseran sikap yang dibawa oleh kemajuan teknologi, ketidaksetaraan gender di berbagai bidang tidak lagi dianggap sebagai batasan kualifikasi dan spesifikasi tetapi lebih sebagai indikator fokus perusahaan pada kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia (Aithal & Kumar, 2016).

Pola kerja *Working From Home* (WFH) sebenarnya merupakan bagian dari *Flexible Working Space* (FWS) yang telah diinisiasi Kemenkeu sejak 2016 dan telah melalui berbagai tahapan mulai dari penyusunan, analisis serta kajian penerapan FWS di Kemenkeu. Sebagai salah satu Inisiatif Strategis di Kementerian Keuangan, *The New Thinking of Working* (NTOW) telah dituangkan dalam Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 223/KMK.01/2020 tanggal 06 Mei 2020 tentang Implementasi Fleksibilitas Tempat Bekerja atau *Flexible Working Space* (FWS) di Lingkungan Kementerian Keuangan. *New Ways of Working* (NWOW) terbentuk dari adanya *New Thinking of Working* (NTOW). Beberapa NTOW yang telah diterapkan di Kemenkeu sejak tahun 2018-2019 adalah Penguatan Budaya, *Office Automation*, dan kajian *Flexible Working (open space, remote working, flexy time)*. Adanya pandemi Covid-19, memaksa inisiatif NTOW untuk berjalan lebih cepat. Selain itu, Covid-19 juga memaksa *the new normal* untuk berjalan lebih cepat, sehingga dirasa mendadak dengan minimum persiapan,

minimnya *intervention* dari institusi, serta persiapan dan pelaksanaan WFH dilakukan secara responsif.

Berdasarkan hasil observasi di KPP Pratama Palembang Ilir Timur, diperoleh gambaran bahwa sejak pandemi, para pegawai di KPP Pratama Palembang Ilir Timur sepertinya belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hal tersebut disebabkan karena banyaknya hambatan dan gangguan teknis yang dihadapi pegawai. Selama WFH, pegawai hanya mengandalkan ketersediaan alat kerja yang ada di rumah. Ketersediaan alat kerja juga didukung oleh ketersediaan data yang tersimpan dikomputer kantor. Salah satu masalah yang sering timbul pada saat pelaksanaan WFH adalah adanya gangguan di rumah karena seluruh anggota keluarga secara bersamaan melakukan seluruh aktivitas baik sekolah dan bekerja. Salah satu tantangan utama dalam penerapan WFH adalah kurangnya pengawasan, kurangnya interaksi sosial dalam pekerjaan serta banyaknya gangguan yang muncul di rumah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bagian Kepegawaian Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal KPP Pratama Palembang Ilir Timur, masih ada pegawai yang terlambat/lupa melakukan absensi masuk dan/atau pulang bekerja yang dilakukan melalui aplikasi secara *online*. Pandemi telah “memaksa” pegawai harus beradaptasi lebih cepat dalam perubahan pola kerja dari seharusnya untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban kerja, pegawai yang telah terbiasa dengan suasana kerja konvensional menjadi kesulitan untuk berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan. Diperlukan jadwal kerja yang rapi dari instansi untuk mengatur agar produktivitas kerja pegawai tetap terpenuhi tanpa harus datang setiap hari ke kantor. Batasan waktu kerja menjadi tidak jelas antara jam kantor dan rumah,

bahkan jam kerja cenderung menjadi tanpa batasan. Keterbatasan kemampuan bagi pegawai yang berusia diusia tertentu dalam menguasai teknologi terkini sehingga menjadi hambatan dalam melakukan koordinasi dan penyelesaian tugas. Pimpinan menghadapi kesulitan untuk memonitor langsung kinerja bawahan, kemungkinan miskomunikasi, timbul masalah keamanan data karena dibukanya akses data melalui internet, dan yang paling menjadi masalah bahwa tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dari rumah.

Pertanyaan yang saat ini sering muncul adalah apakah pandemi akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam berkerja? Sebagaimana kita ketahui, pada saat pandemi Covid 19, banyak lembaga/instansi yang menggunakan sistem *shift* kerja untuk para pegawainya, seperti memberlakukan jadwal untuk *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO). Meskipun sudah banyak juga lembaga/instansi yang tetap mempekerjakan pegawai secara penuh selama lima hari dalam seminggu dengan tetap menerapkan protokol kesehatan. Banyak pendapat mengatakan bahwa motivasi merupakan determinan penting dari kinerja atau hasil kerja seseorang pegawai karena motivasilah yang menyebabkan, menyalurkan, dan menunjang perilaku orang. Motivasi biasanya ditunjukkan dengan semangat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi yang tinggi, untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi, untuk memperoleh kemajuan dalam karier, dan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam rangka pengembangan diri. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, terjadi perubahan motivasi pegawai selama program *Work From Home* (WFH) antara lain disebabkan oleh persepsi pegawai bahwa instansi tidak/kurang memberikan

penghargaan kepada pegawai. Kurangnya motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai jam kerja dan hadir tepat waktu dengan melakukan absensi yang dilakukan secara *online* dan menaati peraturan yang berlaku akan berdampak terhadap produktivitas dan kinerja.

Berdasarkan hal-hal yang tersebut di atas, maka untuk mengetahui Pengaruh *Work From Home* (WFH) dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja dapat dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work From Home* dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur”

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah kinerja Pegawai pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur antara lain:

1. Kinerja pegawai yang belum memuaskan terlihat dari tidak tercapainya realisasi dibandingkan target penerimaan pajak *effort* tahun pajak 2020;
2. Produktivitas kerja yang belum maksimal terlihat dari tidak tercapainya beberapa indikator kinerja tahun 2020;
3. Perubahan sistem dan cara kerja pegawai selama WFH menyebabkan pegawai terkendala untuk cepat beradaptasi dan cenderung menunda penyelesaian pekerjaan;
4. Adanya kendala penguasaan teknologi dan konektivitas jaringan menyebabkan pegawai kurang memanfaatkan waktu kerja secara optimal dan terhambat melakukan koordinasi dan sinergi antar pegawai;

5. Masih adanya keluhan pegawai yang merasakan tingginya beban kerja sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu;
6. Rendahnya motivasi kerja pegawai sehingga pegawai belum menyelesaikan tugas secara maksimal disebabkan kurangnya pemberian penghargaan kepada pegawai.

### **C. Pembatasan Masalah**

Bertolak dari kondisi tersebut diatas maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh *Work From Home* (WFH) dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah, maka Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?

5. Apakah terdapat pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur.
3. Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur.
4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur.
5. Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan tiga manfaat yaitu:

##### **a. Tujuan Praktis**

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu;

- (1) Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait masalah *Work From Home*, Motivasi, Produktivitas Kerja dengan Kinerja Pegawai.
- (2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan menguraikan Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.
- (3) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.

**b. Tujuan Keilmuan**

Penelitian ini bermanfaat bagi Pihak KPP Pratama Palembang Ilir Timur dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan menentukan model peningkatan Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur.

**c. Tujuan Jangka Panjang**

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang kausalitas atau hubungan antara *Work From Home* (WFH) dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai KPP Pratama Palembang Ilir Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalia Edisi Ketiga Cetakan Kesembilan. Jakarta : Ghalia Indonesia.*
- Baron, Ruben M. & Kenny, David A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations; Journal of Personality and Social Psychology Vol 51 no 6 p1173-1182.*
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.329>.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). *Work-life Balance and Working from Home. Social Policy and Society*, 3(3). <https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>.
- Daryanto., & Bambang S. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Edisi revisi Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media.*
- Djkn.kemenkeu.go.id. 22 Juli 2021. *Work From Anywhere (WFA) Sebagai Pola Kerja Baru Pasca Pandemi COVID-19.* Diakses pada 24 Juli 2022, dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15238/Work-From-anywhere-WFA-Sebagai-Pola-Kerja-Baru-Pasca-Pandemi-COVID-19.html>
- Duta, Mustajab A. B. (2020). *Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. The International Journal Of Applied Business*, 13-21.
- Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Geneva, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office.*
- Fauzi, Achmad., Rezki, Satris., Estiningsih. (2022). Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid 19. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Vol 9 No 2 (2022).*<https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.309>
- Farrel, K. (2017) *Working From Home: A Double Edged Sword. Royal Society Of Medicina*, 1-26.
- Fathia, W. (2021). Pengembangan Tes Kinerja Pada Materi Teks Negosiasi Dan Teks Debat Mata Pelajaran Indonesia Berbasis Konteks Budaya Lokal Sumatera Barat. 3(6), 11.

- Forsyth, D. R. (2010). *Group Dynamics (5<sup>th</sup> Ed)*. Wadsworth : Cengage Learning.
- Ghozali, Imam. (2018). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Gramedia.com. (2021). Teori Motivasi. Diakses pada 17 Juni 2022, dari <https://www.gramedia.com/literasi/teori-motivasi/>.
- Hakimah, Y., Abdie, B., & Hasanah, U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work Form Home* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kompetitif*, 10(2). <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v10i2.831>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan ke-4 . Jogjakarta: Penerbit BPF*.
- Hasi, H. R., S. Effendy, M.F. Rambe. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhan batu Utara. [https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami-Vol. 1 No. 3 hal.209-219 .](https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami-Vol.1No.3hal.209-219)
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.*
- Ilona Kojo, I. V., & Nenonen, S. (2015). *Places for multi - locational work-opportunities for facilities management. Facilities*, 33. [https://doi.org/10.1108/F-05-2013-0043.](https://doi.org/10.1108/F-05-2013-0043)
- Jones, P. (2012). *Buku Pintar Manajemen Kinerja. Terjemahan: Anthony R. Indra. Jakarta: Metalexia Publishing & PT Qreator Tata Qarakter.*
- Juhasbar. (2022). Pengaruh *Work From Home* (WFH) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kurniawan, D. (2021). Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Lasiyanti, T. Pido, S. A., & Mobonggi, A. H. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Iain Sultan Amai Gorontalo. *Irfani*, 15(1). [https://doi.org/10.30603/ir.v15i1.1187.](https://doi.org/10.30603/ir.v15i1.1187)

- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Mariam Siti, Muhammad Tafrizi Priarso, Prastiyo Diatmono., (2018). *The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In PT. Gynura Consulindo. Business and Entrepreneurial Review*, 18 (2), 165 - 176.
- Matondang, Decky. (2021). Pengaruh *Work From Home* Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemic Covid-19 Study Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi Manajemen*.
- Maulidyawati, D. (2008). Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan pada divisi produksi PT. Pupuk Kujang (Perseo) Cikampek. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bandung.
- Muizu, W. O. Z., & Sari, D. (2019). *Improving Employee Performance Through Organizational Culture, Leadership, And Work Motivation: Survey On Banking Organizations In Southeast Sulawesi. Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.24198/jbm.v20i1.266>
- Mungkasa, Oscar. (2020). Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *J Perenc Pembang Indones J Dev Plan*. 4(2):126–50.
- Naftali, Yohan, (2019). Modul Pelatihan Smart PLS. Ver : 2019.01.02
- Nawawi. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. *Yogyakarta: Gajah Mada University Press*.
- Nakrosiene, Buciuniene, & Gostautaitė. (2019). *Working From Home: characteristics and outcomes of telework. International Journal of Manpower*, 1-16. doi:<https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Nuriatullah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 2(1).
- Nursasongko, Prasetyo. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Nestle Indofood Citarasa Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan. *Universitas Medan Area*, 1 (1), 01-77.

- Purwanto. (2020). Studi Eksplorasi Dampak *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi.
- Puspitasari, Icha Dwi, & Drs. Sri Padmantlyo, MBA. (2021) Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT Jamkrindo). *Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Putri, F., Pancari, D., Malavia Mardani, R., & Saraswati, E. (2020). E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work From Home* (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Selama Masa Pandemi (Studi Pada PDAM Di Kota Batu). [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Putu, Irma Yunita a, I Gusti Ngurah Widya Hadi Saputra. (2019). *Millennial Generation in Accepting Mutations: Impact on Work Stress and Employee Performance. International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3 (1), 102~114.
- Qolbi, M. I., Panorama, M., & Azwari, P. C. (2021) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Umum Syariah Di Kota Palembang. *Syntax Literate*. 6(5). <http://dx.doi.org/10.36418/2yntax-literate.v6i5.2688> (E-ISSN 2548-1398)
- Sekaran, Uma. (2013). *Research Methods For Bussiness. Jakarta: Salemba Empat..*
- Sedarmayanti.(2017).Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Cetakan ketiga. *Bandung: Mandar Maju*.
- Setiawan, S. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *Iain Salatiga*.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, Vol 2 No.1(E-ISSN 2686 5661)*.
- Simamora, H. (2012). Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Ke-2. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Singh MK, Kumar V, Ahmad T. (2020) *Impact of Covid-19 Pandemic on Working Culture: An Exploratory Research Among Information Technology (IT) Professionalsin Bengaluru, Karnataka (India)*. SSRN Electron J. 2020;12(5):3176–84.

- Sugiono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Cetakan 2)*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Timpe, A. Dale. (2001). *Kinerja (Performance) Seri Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Umar, Husein. (2002). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Ke-3*. Jakarta, Indonesia: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widowati, R. (2017). *Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta*. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v5i2.38>.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliani, Andi Sri. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dann Kedisiplinan Terhadap Kiinerja Pegawai Melalui Produktivitas Kerja Pada Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar*. *Skripsi thesis, STIE Nobel Indonesia Surakarta*.
- Yusa, V. De, & Rananda, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 19–24. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.138>