

Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Melalui Motivasi Kerja Sebagai Moderasi (Studi Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Dan Perdagangan Kota Batu)

Achmad Yani *)

Muhammad Mansur **)

M. Ridwan Basalamah *)**

Email : yaniachmad9@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of work from home on productivity through work motivation as moderation. study on employees of the Batu City Micro Business and Trade Cooperative Office. The type of research used is quantitative research with the method of distributing questionnaires. The sample in this study were 55 respondents and data processing using the SPSS computer program. This research has met the validity and reliability requirements. The data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination analysis. The variables used in this study are the dependent variable Work From Home, while the independent variable is Productivity, and Work Motivation as a Moderating variable. The results of this study concluded that the moderating variable, namely Work Motivation, can strengthen the relationship between Work From Home and Productivity.

Keywords: work from home, productivity, and work motivation

Pendahuluan

Coronavirus disease 2019 Covid-19 yang melanda seluruh dunia maupun di Indonesia. Pandemi ini disebabkan oleh coronavirus sindrom pernapasan akut berat 2 SARS-CoV-2. Penyebaran Covid-19 yang semakin meluas di Indonesia, sehingga pemerintah mengambil langkah preventif untuk meminimalisir penyebaran Covid-19 dengan menerapkan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro PPKM Mikro. Tujuan utama PPKM Mikro adalah untuk menekan kasus positif dan melandaikan kurva sebagai prasyarat utama keberhasilan dalam penanganan COVID-19. Selain itu tentu sekaligus sebagai upaya Selain meminimalisir penyebaran pandemi, PPKM diutamakan sebagai langkah menjaga kestabilan perekonomian agar tidak terjatuh lebih jauh. Menindak lanjuti Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2021 tanggal 5 Februari 2021 tentang Pemberlakuan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro PPKM Mikro dan Pembentukan Posko Penanganan Coronavirus Disease 2019 Covid-19.

Salah satu poin yang diatur dalam Surat Edaran Bupati Klaten tersebut adalah membatasi tempat kerjaperkantoran dengan menerapkan Work From Home WFH sebesar 50 lima puluh persen dan Work From Office WFO sebesar 50 lima puluh persen dengan memberlakukan protokol kesehatan secara lebih ketat. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif (Edy, 2016).

Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya (Marwansyah, 2016). Semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan

SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan. Masalah mengenai Produktivitas merupakan suatu masalah yang sangat penting dan sedang menjadi perhatian khusus, apalagi bagi negara yang sedang berkembang seperti Indonesia.

Produktivitas yang tinggi dapat menunjukkan kemajuan dan tingkat kemakmuran suatu negara. Negara yang mempunyai angkatan kerja yang besar dan sumber daya yang melimpah belum tentu memiliki produktivitas kerja yang tinggi, apabila pemberlakuan Work From Home dimana pemberlakuan Work From Home memberikan perubahan yang membutuhkan waktu penyesuaian bagi karyawan yang terbiasa di tempat kerja dengan fasilitas yang disediakan. Work From Home adalah konsep di mana pegawai dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Bekerja dari rumah memberikan jam kerja yang fleksibel bagi pegawai dan pekerjaan mereka bisa selesai dengan mudah. Bekerja dari rumah juga sangat membantu untuk memberikan keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi kepada pegawai, dan juga membantu organisasi menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif. Manfaat penerapan Work From Home tersebut secara langsung dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

Namun pada pelaksanaannya, penerapan Work From Home ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah. Untuk mempertahankan produktivitas para pegawai pada saat Work From Home, elemen penting yang harus dibangun yakni motivasi selama bekerja. Keberadaan motivasi menjadi daya penggerak bagi seseorang atau individu untuk melakukan sesuatu dan hal itu dapat tercapai manakala kebutuhan seseorang dapat terpenuhi. Dengan adanya motivasi kerja pada saat penerapan Work From Home akan menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan sehingga akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Penelitian Terdahulu

Penelitian menurut (Ardiana, 2017) ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun”. Variabel independen 40 dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X1) dan variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner terstruktur tertutup. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 20. Objek penelitian ini pada SMK di Kota Madiun dengan populasi seluruh guru akuntansi SMK di Kota Madiun. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara cluster random sampling sebanyak 97 guru yang dibulatkan menjadi 100 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi.

Penelitian menurut (Sugiharta, 2019) ini berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2007”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sementara variabel dependen adalah Kinerja (Y). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu menggunakan program SPSS dengan regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah member Oriflame di Bali yang masih aktif pada bulan Januari sampai dengan Maret 2017 yang berjumlah 124 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 95 orang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja member Oriflame (Y).

Penelitian menurut (Rokhani, 2020) ini berjudul “Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19”. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner online dengan metode penelitian kuantitatif. Hasil 35 pengolahan data diolah menggunakan Ms.Excel untuk didapat menarik kesimpulan dari hasil jawaban kuesioner tersebut. Obyek penelitian ini pada SD Negeri Dengkek 01

Pati dengan populasi seluruh guru SD Negeri Dengkek 01 yang berjumlah 8 guru dan sampel sebanyak 8 guru. Hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa WFH memiliki beberapa dampak positif yaitu membuat guru lebih aman dan nyaman bekerja karena terhindar dari penyebaran virus Covid-19. Sedangkan dampak negatif dari WFH adalah membuat guru menjadi jenuh bekerja dirumah dengan suasana yang monoton.

Landasan Teori

WFH (*Work From Home*)

Pandemi covid-19 telah menyebar diseluruh dunia yang telah merubah banyak hal, termasuk dalam sistem kerja dan budaya kerja pada instansi, organisasi dan perusahaan. Work from home atau yang biasa disebut dengan bekerja dari rumah merupakan salah satu upaya untuk mencegah terjadinya penyebaran covid-19. Metode work from home membawa manfaat tersendiri bagi para karyawan tetapi bisa juga menjadi bumerang untuk diri sendiri dalam bekerja tidak lagi produktif, maka dari itu karyawan harus bisa memotivasi dirinya sendiri untuk bisa tetap bekerja dengan baik dan semangat agar dapat menyelesaikan seluruh tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Work from home disebut juga Telecommuting Work atau Telework. Telework didefinisikan sebagai pengaturan kerja alternatif di mana karyawan bekerja dari lokasi alternatif (misalnya, jauh dari kantor utama) untuk setidaknya sebagian besar dari jadwal kerja mereka dan menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan anggota lain dari kantor mereka sambil melakukan pekerjaan tersebut (Mustajab, 2020). Karyawan yang bekerja dari rumah disebut dengan teleworkers. Work from home adalah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi pekerja atau karyawan tidak perlu datang ke kantor untuk tatap muka dengan para pekerja lainnya.

Adanya work from home bisa berpengaruh baik untuk perusahaan itu sendiri yaitu dapat lebih menghemat biaya pengeluaran salah satunya yaitu biaya makan dan transportasi karyawan. Untuk karyawan work from home ini akan membantu mengurangi penyebaran virus covid-19 bagi karyawan karena akan meminimalisir adanya sosialisasi antar karyawan, bekerja lebih fleksibel dimanapun saja asalkan karyawan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya, bisa lebih dekat dengan keluarga tetapi tetap harus ada batasan antara pekerjaan dan keluarga dirumah. Menurut (Simarmata, 2020) terdapat indikator dari *Work From Home* yaitu : Lingkungan Kerja Fleksibel, Gangguan Stress, Kedekatan dengan Keluarga, Waktu Perjalanan, Kesehatan dan Keseimbangan, Kreativitas dan Produktivita, dan Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang sangat positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut (Sukardi, 2021) mengatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan suatu kebutuhan pokok yang diperlukan, sehingga kebutuhan tersebut terpenuhi maka dapat menyebabkan keberhasilan terhadap suatu kegiatan kerja. Motivasi ini penting, sebab dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan suatu proses yang dimana kebutuhan sikap mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maupun tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan seseorang tersebut. Menurut (Affandi 2018), menyatakan bahwa indikator motivasi yaitu sebagai berikut: Balas Jasa, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan, Pekerjaan itu sendiri.

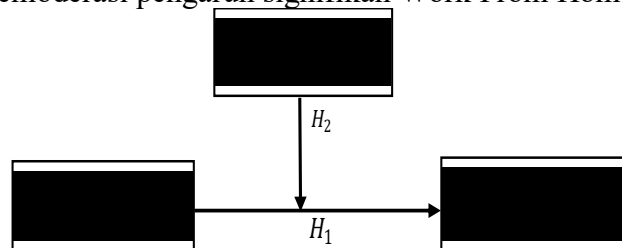
Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah tingkat efisiensi suatu ekonomi dalam menggunakan modal, manusia dan teknologinya untuk menghasilkan output (Cusolito, 2018). Menurut pendapat (Setiawan, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Menurut (Nitayani, 2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil perbandingan antara keluaran dengan masukan pada ukuran waktu tertentu melalui suatu proses produksi yang menunjukkan kualitas yang sama atau meningkat dengan dukungan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Menurut (Edy, 2016) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut: Kemampuan, Berusaha Meningkatkan Hasil, Semangat Kerja, Pengembangan Diri, Mutu, dan Efisiensi.

Hipotesis Dan Kerangka Konseptual

H₁ : Work From Home Mempengaruhi signifikan Produktivitas

H₂ : Motivasi Kerja memoderasi pengaruh signifikan Work From Home terhadap Produktivitas



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitian yang dilakukan menggunakan explanatory research. Dengan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang untuk menguji hipotesisnya menggunakan perhitungan angka-angka melalui teknik statistik penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dan populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan jenis sampelnya yaitu sampel jenuh yang artinya pada karyawan Dinas Koperasi Usaha Mikro Dan Perdagangan yang berjumlah sebanyak 55 karyawan. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik purposive sampling sehingga data yang didapatkan oleh peneliti adalah secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan. Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang menggunakan skala likert, untuk mengklasifikasi variabel-variabel yang diukur dalam penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, dalam penelitian ini uji kevalidan di lakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikan 5% adapun hasil uji validiitas sbagai beriku:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	R hitung	R table N = 50 α = 5%	Keterangan
WFH (X)	X.1	0,897	0,279	Valid
	X.2	0,893	0,279	Valid
	X.3	0,876	0,279	Valid
	X.4	0,809	0,279	Valid
Produktivitas (Y)	Y.1	0,812	0,279	Valid
	Y.2	0,808	0,279	Valid
	Y.3	0,804	0,279	Valid
	Y.4	0,697	0,279	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,836	0,279	Valid
	Z.2	0,861	0,279	Valid
	Z.3	0,772	0,279	Valid
	Z.4	0,829	0,279	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variable (WFH) *work from home*, produktivitas, dan motivasi kerja dinyatakan valid dikarenakan r Hitung > dari r Tabel. Maka dapat disimpulkan item dalam penelitian ini valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha cronbach's lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel berikut hasil pengujian:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
WFH (X)	0,884	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,781	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,842	Reliabel

Sumber: pengolahan data primer tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* untuk masing-masing variabel melebihi 0,6. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau reliabilitas terpenuhi.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan metode kolmogorov smirnov apabila asymp. Sig > 0,05 maka dalam model regresi data dikatakan normal. Berikut hasil pengujian normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00
	Std. Deviation	2.569
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.040
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
^a . Test distribution is Normal. ^b . Calculated from data. ^c . Lilliefors Significance Correction. ^d . This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 Hasil uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov smirnov* memiliki nilai Asymp. Sig sebesar 0.200 yang artinya > 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk melihat ada tidaknya korelasi pada variabel bebas. Nilai VIF < 10 Maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	3.740	1.754		2.132	.038		
WFH	.074	.097	.092	.759	.452	.787	1.270
Produktivitas	.666	.127	.633	5.247	.000	.787	1.270

a. *Dependent Variable:* Motivasi Kerja

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Pengolahan DataPrimer Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di ketahui bahwa nilai VIF sebesar WFH 1.172, motivasi kerja 1.172 yang artinya < 10 tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	5.189	1.366			3.798	.000
WFH	-.114	.076	-.225		-1.506	.139
Motivasi Kerja	-.106	.094	-.169		-1.135	.262

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber : Pengolahan Data Primer Tahun 2023

Bedasarkan tabel 4.9 dapat diketahui nilai signifikan (WFH) *work from hom* 0,139, motivasi kerja 0,262 jadi variabel bebas memiliki nilai signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Vareabel Moderasi

Uji Interaksi

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) berikut hasil uji interaksi:

Tabel 6. Hasil Uji Interaksi

Model	CoefficientsTabel				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1(Constant)	12.283	1.202		10.220	.000
WFH	-1.051	.137	-1.372	-7.669	.000
Motivasi Kerja	.114	.077	.119	1.482	.145
WFH*Motivasi Kerja	.073	.008	1.927	9.648	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Pengolahan Data Primer Tahun 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z_1 + b_3X_1Z_1 + e$$

$$Y = 12,283 + (-1,051) X_1 + 0,114 Z_1 + 0,073X_1Z_1 + e$$

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil pengujian dengan analisis regresi dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 12,283 yang berarti WFH, Motivasi Kerja terhadap nilai Produktivitas mengalami kenaikan sebesar 12,283
2. Variabel WFH menunjukkan koefisiensi regresi sebesar (-1,051). Hal ini menunjukkan setiap penurunan 1% maka produktivitas akan mengalami penurunan sebesar 1,051. Dengan asumsi semua variable independen tetap.
3. Variabel motivasi kerja menunjukkan koefisiensi regresi sebesar 0,114. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan 1% maka produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,114. Dengan asumsi semua variable independen tetap.

4. Variable interaksi antara WFH dengan motivasi kerja menunjukkan koefisiensi regresi sebesar 0,073. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan 1% maka produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,073. Dengan asumsi variable independen tetap.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak nya pengaruh dari variabel dependen secara sendiri-sendiri. Berikut hasil uji t :

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	12.283	1.202		10.220	.000
WFH	-1.051	.137	-1.372	-7.669	.000
Motivasi Kerja	.114	.077	.119	1.482	.145
WFH*Motivasi Kerja	.073	.008	1.927	9.648	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data di Olah Tahun 2023

1. Pengujian H1

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa WFH (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas. Dengan nilai signikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal hipotesis 1 dapat diterima. Dengan kata lain WFH berpengaruh positif terhadap profuktivitas.

2. Pengujian H2

Berdasarkan tabel diatas bahwa motivasi kerja (Z) memoderasi antara variable WFH (X) dengan produktivitas (Y) diperoleh nilai signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini artinya bahwa H2 diterima. Dengan kata lain motivasi kerja berhasil memoderasi antara WFH dengan Produktivitas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas

Dari hasil pengujian hipotesis pertama diatas work from home berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang di lakukan di rumah dengan banyaknya waktu luang dan juga adanya emosional yang positif dari karyawan sehingga memberikan inisiatif untuk berkerja lebih maksimal yang hal ini berdampak pada kenaikan produktivitas. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Simarmata, 2020) bahwa perusahaan yang mendukung system work from home mengklaim bahwa system ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar.

Pengaruh Antara Interaksi Work From Home Dengan Motivasi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian hipotesi kedua di atas, pengaruh positif antara wfh terhadap produktivitas akan lebih kuat untuk karyawan yang memiliki motivasi kerja. Dengan kata lain karawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memaksimalkan pekerjaan yang mereka emban. Dengan adanya motivasi berkerja di rumah dalam menyelesaikan pekerjaan akan meningkatkan produktivitas, dan variabel pemuderasi yaitu motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara Work From Home dengan produktivitas.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

1. (*Work From Home*) bekerja dari rumah yang di lakukan oleh karyawan dapat berpengaruh produktivitas. banyaknya waktu luang dan emosional yang positif dari karyawan sehingga memberikan inisiatif untuk berkerja lebih maksimal yang berdampak pada kenaikan produktivitas. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis 1 di terima

2. Variabel *Work From Home* berpengaruh terhadap produktivitas dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi mempunyai nilai yang signifikan dan positif, sehingga secara signifikan akan memperkuat pengaruh *Work From Home* terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan hipotesis 2 di terima

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini hanya dilaksanakan pada dinas koperasi usaha mikro dan perdagangan kota batu variabel yang di sorot hanya pada variabel *Work From Home*, Produktivitas dan Motivasi Kerja dan hanya menggunakan 50 responden.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat dihasilkan saran yang di sampaikan dalam penelitian sebagai berikut : Bagi dinas koperasi usaha mikro dan perdagangan kota batu di harap kan hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam penerapan aturan atau kebijakan *Work From Home*, Produktivitas dan Motivasi Kerja serta sebagai bahan pertimbangan dalam mengabil keputusan terkait dengan variabel yang telah di teliti. Dan juga Bagi peneliti selanjutnya agar menaba variabel lain seperti komonikasi dalam bekerja, disiplin dalam jam kerja, pentingnya edukasi, dan lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Referensi

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau:Zanafa Publishing.
- Ardiana, T. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), Article 02.
- Cusolito, A. P. (2018). *Productivity Revisited: Shifting Paradigms In Analysis And Policy*.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Cv Alfabeta.
- Mustajab, D. (2020). *Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent Covid-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. Tijab (The International Journal Of Applied Business)*, 4(1), 13–21.
- Nitayani, K. D., Tripalupi, L. E., & Haris, I. A. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 207. <https://doi.org/10.23887/jpe.v9i2.20034>.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
- Simarmata, R. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Undefined*.
- Sugiharta, B. J. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44–53.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53.

Achmad Yani *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Muhammad Mansur **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ridwan Basalamah ***) Adalah Dosen Tetap Feb Unisma