

Pengaruh *Work From Home*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja di Rumah Selama Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Niaga Utama

Maria Baptista Maisie

¹⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾mariabaptista618@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima April 2022;
Perbaikan April 2022;
Diterima April 2022;
Tersedia online Juni 2022

Kata kunci:

Work From Home
Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja di Rumah
Produktivitas Kerja

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work From Home*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja di Rumah Selama Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Inti Niaga Utama. 60 orang berpartisipasi dalam penelitian ini dan memberikan data untuk itu. Untuk mengerjakan penelitian ini, peneliti menggunakan analisis koefisien determinasi, regresi linear berganda, uji F, dan uji T. Sebagai hasil dari fitur SPSS 25 yang baru. Dari hasil uji T diketahui bahwa hasil Thitung untuk *work from home* sebesar $2,783 > 1,672$, Thitung untuk motivasi kerja sebesar $3,850 > 1,672$ dan Thitung untuk lingkungan kerja di rumah sebesar $4,463 > 1,672$. Fhitung = $48,112 > Ftabel = 2,77$, sebagaimana terlihat dari hasil uji F. Produktivitas karyawan meningkat ketika mereka dapat bekerja dari rumah, terinspirasi di tempat kerja, dan memiliki lingkungan kerja yang baik untuk melakukannya.

I. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang terjadi memberikan dampak bagi kehidupan global, khususnya Indonesia. Aturan pemerintah yang membatasi seluruh aktifitas masyarakat mengharuskan setiap orang melakukannya dari rumah, mulai dari sekolah, bekerja, pertemuan rapat, beribadah, dan lain sebagainya (Aditia et al. 2021; Anggreni, Farunik, dan Hendra 2021; Angreni et al. 2019; Angreni 2020; Angreni dan Lupie 2021; Article 2021; Dinata, Fung, dan Sutisna 2019; Ekonomi dan Hartono 2021; Ekonomi, Manggala, dan Hidayat 2021; Farunik 2019; Ginny 2019; Ginny dan Andy 2021a; Ginny, Farunik, dan Fung 2021; Ginny dan Jasumin 2019; Hidayat 2020b, 2020a, 2021; Hidayat dan Hartanto 2019; Hidayat dan Prayogi 2021; Listen et al. 2020; Mutmainnah dan Dimiyati 2021; Natalia, Sutisna, dan Farunik 2020; Natalie 2019; Parameswari 2020; Parameswari, Pujiarti, dan Hernawan 2020; Parameswari, Silaswara, dan Andy 2021a; Parameswari, Tholok, dan Pujiarti 2020; Pujiarti, Parameswari, dan Janamarta 2021; Pujiarti, Satrianto, dan Angreni 2019; Purnama, Hanitha, dan Angreni 2020; Purnama, Hanitha, dan Hidayat 2021; Purnama, Hanitha, dan Listen 2019; Purnama, Hidayat, dan Angreni 2021; Satrianto, Silaban, dan Parameswari 2021; Serlina 2021; Silaswara, Parameswari, dan Kusnawan 2021; Simorangkir et al. 2021; Supriyanto, Sutrisna, dan Listen 2021; Sutandi et al. 2021; Sutisna 2019, 2020; Trida et al. 2021; Wibowo dan Listen 2019; Yonathan 2021; Yoyo dan Listen 2020; Yoyo, Sutisna, dan

Silaban 2019). Untuk mengantisipasi penyebaran Covid-19, pemerintah menghimbau kepada seluruh masyarakat untuk meminimalkan aktivitas tatap muka dan juga mencegah kerumunan. Karenanya, pada tanggal 19 Maret 2020 untuk yang pertama kalinya pemerintah mempublikasikan untuk membuat kebijakan *work from home* bagi para pekerja agar menjalankan aktivitas dari rumah secara online.

Sejumlah perusahaan swasta dan instansi pemerintah sudah menerapkan kebijakan *work from home* dengan menawarkan jam kerja yang fleksibel kepada pekerja sesuai aturan yang telah ditentukan (Ginny dan Andy 2021b; Hernawan et al. 2019; Hernawan dan Andy 2018; Kusnawan et al. 2019, 2020; Parameswari, Silaswara, dan Andy 2021b; Puspita dan Rahmawan 2021). Akan tetapi dalam pelaksanaannya, ditemukan sejumlah kendala seperti tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan dari rumah, komunikasi dan koordinasi yang sangat terbatas serta sarana yang tidak mendukung saat menyelesaikan pekerjaan dari rumah. Setiap perusahaan, tanpa diragukan lagi, memiliki berbagai tujuan yang harus dicapai melalui penggunaan sumber daya yang tersedia. Namun, terlepas dari kenyataan bahwa perusahaan memanfaatkan beberapa sumber daya yang ada, salah satu fokus yang paling kritis ialah pada pengelolaan sumber daya manusia (Andy dan Sutrisna 2018). Di masa pandemi Covid-19, PT Inti Niaga Utama, perusahaan swasta yang mengimpor dan menjual produk dan jasa industri, tidak dapat beroperasi (Andy dan - 2018; Andy 2019; Ditha Ayu Upiparami Herlinah 2021; Mahmudah Enny W 2017). Semua kegiatan, rencana, aktivitas, dan program pelatihan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan seperti ditargetkan oleh perusahaan. Mengingat adanya himbuan pemerintah yang mengharapkan para pemimpin perusahaan dapat mengambil langkah dalam pencegahan terkait resiko penularan Covid-19. Maka untuk pertama kalinya pada pertengahan bulan April 2020, pimpinan PT. Inti Niaga Utama memberikan himbuan kepada para karyawan untuk melakukan sebagian pekerjaannya dari rumah untuk mengurangi resiko penularan Covid-19.

Meskipun bekerja dari rumah adalah pilihan yang nyaman bagi semua pekerja PT Inti Niaga Utama, hal itu memang memiliki kendala tersendiri. Pegawai perlu beradaptasi terlebih dahulu karena hal ini tidak mudah dilakukan sebab alat yang digunakan sebagai pendukung untuk bekerja dari rumah harus memenuhi standar, jika alat yang digunakan tidak memenuhi standar maka produktivitas dan motivasi karyawan akan menurun dan laju bisnis perusahaan pun dapat terganggu. Produktivitas kerja ialah kapabilitas didalam menciptakan barang atau jasa melalui pemanfaatan segala sumber daya dan keterampilan pekerja (Anggriani & Mukminin, 2021, 318). Produktivitas pekerja merupakan sesuatu yang harus menjadi focus didalam mendukung pencapaian hasil optimal bagi perusahaan.

Tentu saja, para pekerja juga merasakan perbedaan yang mencolok, karena pola jam kerja yang biasanya ditetapkan oleh perusahaan telah berubah, dan para pekerja kini harus menyesuaikan jam kerja mereka agar lebih efisien. Strategi ini berimplikasi pada motivasi karyawan untuk mengupayakan kinerja yang optimal agar dapat terus memberikan manfaat bagi perusahaan dan perusahaan itu sendiri, karena sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu bisnis.

Produktivitas dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kantor. Kepemimpinan oleh PT telah menghasilkan perubahan di tempat kerja. Lebih tepatnya, Inti Niaga Utama membuat keputusan berdasarkan kesejahteraan karyawannya, karena pekerja yang tidak bahagia cenderung tidak memberikan hasil terbaik. Hal ini mengakibatkan turunnya produktivitas dan motivasi di kalangan karyawan. Motivasi karyawan di tempat kerja merupakan bentuk penguatan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka senang dan terinspirasi untuk kembali ke pekerjaannya lagi dan lagi dan lagi (Setiana, 2019, 171). Kinerja karyawan dan hasil kerja mereka terkait langsung dengan masalah ini. Hasilnya juga akan positif jika anak-anak cukup

termotivasi untuk terus bekerja di bidang akademis mereka. Hal ini berdampak signifikan terhadap kinerja sebuah perusahaan.

Untuk memastikan bahwa pekerja memiliki kondisi terbaik untuk pekerjaan mereka, lingkungan kerja sangat penting. Selama wabah Covid-19, PTs mulai digunakan. Inti Niaga Utama mengharapkan para pekerjanya bekerja di lingkungan yang aman, sehat, dan nyaman. Ketika karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif karena lingkungan kerja yang lebih nyaman, nilai perusahaan meningkat. Oleh sebab itu, para karyawan PT. Inti Niaga Utama dihimbau agar menyediakan ruang kerja yang nyaman ketika bekerja dari rumah, karena pengaturan lingkungan ruang kerja yang buruk dapat membuat produktivitas dan motivasi kerja menurun serta tidak jarang dapat menimbulkan stres dan akan berdampak pada hasil kerja yang ingin dicapai.

Ada beberapa keuntungan bekerja dari rumah bagi karyawan, termasuk kesempatan untuk menghemat waktu dan uang dengan menghindari biaya perjalanan untuk pergi bekerja. Bekerja dari rumah memungkinkan karyawan untuk memilih jam kerja mereka sendiri dan melakukan tugas mereka pada waktu yang paling nyaman bagi mereka. Selain merasa lebih nyaman karena bisa bekerja sambil melakukan hal lain di rumah, karyawan juga mempunyai lebih banyak waktu untuk dihabiskan bersama keluarga karena bisa bekerja sambil melakukan hal lain di rumah. Sebagai konsekuensi dari peningkatan kesehatan dan kesejahteraan mereka, karyawan yang *work from home* cenderung menyelesaikan tugas mereka tepat waktu. Ada beberapa kelemahan dari praktik ini, seperti beberapa pekerja begadang karena merasa terlalu nyaman di rumah, yang mengakibatkan hilangnya produktivitas dan kurangnya koneksi di antara rekan kerja. Ada risiko bahwa konflik di antara karyawan dapat menyebabkan penurunan produksi secara keseluruhan. Pengusaha yang menetapkan kebijakan *work from home* melihat peningkatan kebahagiaan karyawan, menurut survei ini. Menurut Gunawan et al. (2021) ketersediaan akses internet dan waktu untuk keluarga membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja. Mereka tidak terkendala kemacetan lalu lintas, membuang waktu untuk makan siang, dan memiliki waktu berkumpul dengan keluarga sehingga pekerja dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sukses tidaknya penerapan *work from home* kembali kepada kesadaran masing-masing karyawan untuk tetap produktif meski bekerja diluar pengawasan langsung.

Tujuan penelitian berikut ini diharapkan dapat direalisasikan dalam konteks sebelumnya: Untuk menguji pengaruh bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19 terhadap produktivitas karyawan di kantor pusat PT. Inti Niaga Utama. Penelitian: PT. Inti Niaga Utama melakukan penelitian untuk menguji pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas selama masa pandemi Covid-19 P.T. Inti Niaga Utama melakukan investigasi pengaruh kondisi kerja di rumah terhadap produktivitas karyawan di saat merebaknya Covid-19. Produktivitas karyawan pada PT. Inti Niaga Utama selama masa pandemi Covid-19 akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh *work from home*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di rumah.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Work From Home

Menurut Rakha dalam Setiawan & Fitrianto (2021, 3231) mengemukakan bahwa :

“*Work from home* merupakan usaha perusahaan dalam menjamin keamanan kesehatan karyawan dari wabah pandemi Covid-19 dan patuh terhadap peraturan pemerintah terkait kebijakan bekerja dari rumah”.

Menurut Crosbie & Moore dalam Tuti (2020, 74) mengemukakan bahwa :

“Bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam perminggu)”.

Motivasi Kerja

Menurut Luthans dalam (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan 2021) mengemukakan bahwa :

“Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan atau memperoleh insentif”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Setiana (2019, 171) mengemukakan bahwa :

“Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab”.

Lingkungan Kerja di Rumah

Menurut Sofyandi dalam Wibowo & Widiyanto (2019, 146) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pekerjanya melakukan pekerjaan setiap harinya”.

Menurut Narpati et al., (2021, 123) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja di rumah yaitu apapun yang menyangkut dengan pekerjaan karyawan dan dilakukan di dalam bangunan tempat tinggalnya”.

Produktivitas Kerja

Menurut Satriadi dalam Rismayanti et al., (2020, 304) mengemukakan bahwa :

“Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan”.

Menurut Hasibuan dalam Anggriani & Mukminin (2021, 318) mengemukakan bahwa :

“Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang ingin dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satu waktu”.

III. METODE

Metode kuantitatif digunakan dengan metodologi deskriptif untuk penelitian ini, yang menguraikan bagaimana informasi dikumpulkan, diproses, dan diperiksa untuk bukti dan pengujian untuk mencapai tujuan.

60 pekerja dan total sampel 60 karyawan terlibat dalam penelitian di PT. Inti Niaga Utama.

Tabel 1. Data Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	33	55.00%
Wanita	27	45.00%
Jumlah	60	100.00%

Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pemahaman menyeluruh tentang literatur subjek dapat dicapai melalui membaca teks-teks otoritatif tentang subjek yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan hipotesis-hipotesis penting yang dapat digunakan sebagai landasan untuk pembahasan skripsi lebih lanjut.

b. Kuisisioner (Angket)

Sebagai sarana penyebaran pertanyaan tertulis mengenai penelitian yang telah disampaikan langsung kepada karyawan PT. Inti Niaga Utama

Setiap pertanyaan akan memiliki lima alternatif jawaban, yang masing-masing akan diberi skor. Setiap pertanyaan memiliki jawaban, apakah itu sangat positif atau sangat negatif. Skala ordinal, sebagai aturan umum, mencakup opsi jawaban:

Tabel 2. Indikator Jawaban Responden

Nilai Indikator	Indikator Jawaban	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Kurang Setuju	KS
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

1. Statistik Deskriptif

Sugiono (2017, 232) mengemukakan :

“Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan dalam rangka menentukan apakah kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Saat melakukan pre-test untuk memastikan bahwa hasil setiap pertanyaan yang diajukan (kuesioner) dapat digunakan untuk menilai kondisi asli seorang responden, dan kuesioner tersebut dapat dipoles sebelum mengumpulkan sampel untuk menguji validitasnya.

b. Uji Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa hasil uji reliabilitas konsisten sepanjang waktu, kuesioner dievaluasi dengan menggunakan berbagai indikasi yang terdapat pada variabel yang diteliti. Melakukan tes untuk melihat apakah kuesioner, misalnya, dapat digunakan lebih dari satu kali sambil tetap menghasilkan hasil yang dapat diandalkan dari responden yang sama dikenal sebagai uji reliabilitas instrumen. Karena teknik Rumus *Cronbach Alpha*, rumus berikut dikembangkan untuk menguji reliabilitas penelitian:

Jika suatu variabel dapat dipercaya, uji statistik dilakukan dan nilai *Cronbach's Alpha* diperiksa. Berikut ini adalah kriteria yang digunakan dalam proses seleksi:

1. *Cronbach's Alpha* > 0,70 menunjukkan bahwa pertanyaan yang dimanfaatkan guna mengukur variabel ini adalah asli dan dapat diandalkan.
2. *Cronbach's Alpha* < 0,70 pertanyaan yang dirancang untuk menguji reliabilitas variabel ini diragukan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Pertimbangkan apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak saat melakukan penilaian. Terdapat 2 cara dalam menetapkan apakah data tersebut normal atau tidak: untuk melihat distribusi titik-titik data (titik) pada diagram keputusan menggunakan plot probabilitas. Sebagai gantinya, Anda dapat menggunakan uji chi-kuadrat untuk

menentukan apakah hasil Anda signifikan secara statistik atau tidak. Dalam model regresi, data dikatakan memenuhi kriteria normalitas jika mendekati dan menyebar di sekitar garis diagonal. SPSS menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Normality Test* guna mengetahui apakah data itu normal ataupun tidak. Santoso dan Singgih (2014, 393) mengemukakan, angka-angka probabilitas dapat ditinjau sebagai berikut untuk mengembangkan kesimpulan:

1. Sig > 0,05 = residual menyebar normal.
2. Sig < 0,05 = residual menyebar tidak normal.

b. Uji Multikolonieritas

Dalam menggunakan regresi linier berganda, uji multikolinearitas dijalankan untuk menilai apakah variabel bebas dan variabel terikat saling keterkaitan atau tidak. Dalam model regresi yang layak (bebas), variabel independen tidak boleh berhubungan satu sama lain. Anda dapat mengetahui apakah ada multikolinearitas dalam data Anda dengan melihat nilai VIF dan toleransi. Angka toleransi harus sedekat mungkin dengan 1 dalam model regresi untuk menghindari multikolinearitas. Seharusnya tidak ada tanda-tanda multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10; jika tidak, semakin rendah nomor VIF, semakin baik.

c. Uji Heteroskedastitas

Jika terdapat perbedaan variasi antara residual (kesalahan) pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, maka dilakukan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui hal tersebut. Salah satu teknik untuk melihat apakah data tersebut heteroskedastis adalah dengan melihat scatterplot yang dibuat oleh output SPSS dan melihat seberapa besar variasi yang tersebar. Faktor-faktor berikut mempengaruhi keputusan tersebut:

1. Bila muncul pola tertentu, misalnya titik yang menghasilkan pola teratur, maknanya mengalami heteroskedastisitas (bergelombang, melebar, dan menyempit).
2. Saat mencari heteroskedastisitas, cari pola dan titik-titiknya juga didistribusikan secara merata di atas serta di bawah nol.

d. Uji Autokorelasi

Kesalahan perancu pada periode t dan t-1 diperiksa menggunakan uji autokorelasi untuk melihat apakah mereka terkait (sebelumnya). Skala *Durbin-Waston* dapat digunakan untuk mendeteksi masalah dengan autokorelasi dalam metode yang disajikan di sini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Korelasi diantara variabel terikat dan banyak variabel bebas bisa ditentukan melalui regresi linier multivariat. Juga dikenal sebagai regresi linier berganda, ini adalah teknik statistik. Itu perlu untuk menggunakan rumus berikut untuk banyak persamaan linier:

5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis multivariat, sering dikenal sebagai korelasi ganda, adalah proses menilai secara bersamaan seberapa kuat hubungan antara sejumlah besar variabel independen dan satu variabel dependen.

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = *Work From Home*

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Lingkungan Kerja di Rumah

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

6. Uji Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai solusi tentatif untuk kemungkinan perumusan masalah penelitian ketika pernyataan masalah penelitian diberikan sebagai frase pertanyaan. Dengan kata lain, solusi yang ditawarkan hanya bersifat sementara karena didasarkan pada teori yang berlaku daripada fakta aktual yang dikumpulkan melalui pengumpulan data. Akibatnya, alih-alih memberikan jawaban yang sebenarnya, hipotesis malah dapat disajikan sebagai solusi teoretis untuk pertanyaan penelitian. Tidak ada masalah dengan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, karena melewati semua langkah pengujian hipotesis. Berikut ini adalah langkah-langkah prosesnya:

a. Uji T (Parsial)

Tujuan Uji t untuk memahami pengaruh work from home, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan menggunakan uji parsial (uji t).

Berikut dasar pengambilan keputusan pengujian :

1. Hipotesis diterima bila t-hitung melebihi t-tabel.
2. Tidak ada bukti bahwa hipotesis dapat diterima bila t-hitung turun di bawah t-tabel.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dipakai untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas secara bersama bisa mempengaruhi variabel terikat.

Berikut dasar pengambilan keputusan pengujian :

1. Signifikannya (F) < 0,05, maknanya menolak HO dan menerima Ha.
2. HO diterima Ha ditolak bila signifikan (F) bernilai > 0,05.

7. Koefisien Determinasi

Menghitung koefisien determinasi, yang mengukur pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, merupakan proses kompleks yang memerlukan perhatian yang cermat terhadap detail produktivitas kerja. Rumus ini digunakan untuk menghitung koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100$$

IV. HASIL

1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	KET (rhitung > rtabel)
<i>Work From Home</i>	X1.1	0.542	0.2564	VALID
	X1.2	0.583	0.2564	VALID
	X1.3	0.629	0.2564	VALID
	X1.4	0.350	0.2564	VALID
	X1.5	0.517	0.2564	VALID
	X1.6	0.530	0.2564	VALID
	X1.7	0.749	0.2564	VALID
	X1.8	0.605	0.2564	VALID
	X1.9	0.734	0.2564	VALID
	X1.10	0.694	0.2564	VALID
Movitasi Kerja	X2.1	0.420	0.2564	VALID
	X2.2	0.543	0.2564	VALID
	X2.3	0.681	0.2564	VALID
	X2.4	0.467	0.2564	VALID
	X2.5	0.660	0.2564	VALID
	X2.6	0.695	0.2564	VALID
	X2.7	0.639	0.2564	VALID
	X2.8	0.539	0.2564	VALID
	X2.9	0.654	0.2564	VALID
	X2.10	0.696	0.2564	VALID
Lingkungan Kerja di Rumah	X3.1	0.546	0.2564	VALID
	X3.2	0.531	0.2564	VALID
	X3.3	0.540	0.2564	VALID
	X3.4	0.505	0.2564	VALID
	X3.5	0.684	0.2564	VALID
	X3.6	0.600	0.2564	VALID
	X3.7	0.682	0.2564	VALID
	X3.8	0.520	0.2564	VALID
	X3.9	0.597	0.2564	VALID
	X3.10	0.672	0.2564	VALID
Produktivitas Kerja	Y.1	0.577	0.2564	VALID
	Y.2	0.624	0.2564	VALID
	Y.3	0.441	0.2564	VALID
	Y.4	0.637	0.2564	VALID
	Y.5	0.477	0.2564	VALID
	Y.6	0.539	0.2564	VALID
	Y.7	0.637	0.2564	VALID
	Y.8	0.475	0.2564	VALID
	Y.9	0.607	0.2564	VALID
	Y.10	0.692	0.2564	VALID

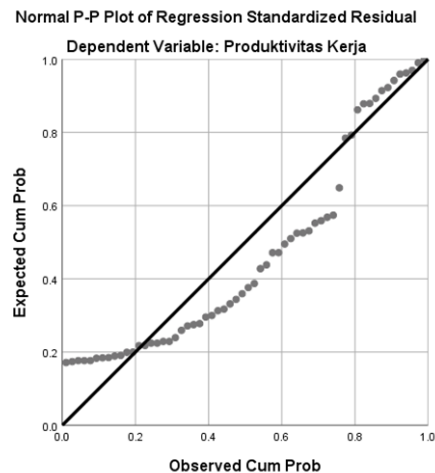
2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dirancang guna menilai kehandalan instrumen penelitian. Dikatakan dapat diandalkan bila *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work From Home</i>	.795	Reliabel
Motivasi Kerja	.796	Reliabel
Lingkungan Kerja di Rumah	.784	Reliabel
Produktivitas Kerja	.768	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Informasi terdistribusi secara normal seperti terlihat pada gambar di atas, dimana garis miring atau histogram berada di tengah dan mengikuti arah garis miring atau histogram, seperti yang ditunjukkan oleh gambar.

b. Uji Multikolinieritas

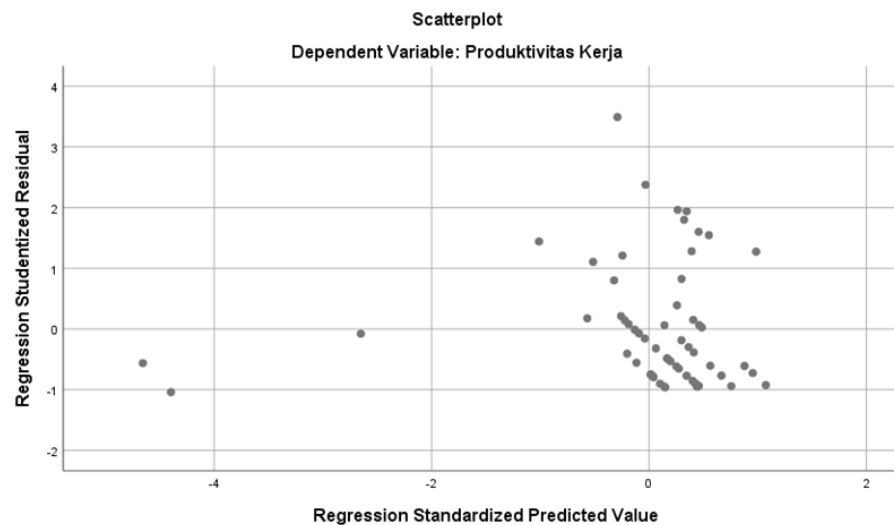
Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	2.000	3.415		.586	.560	

Work From Home	.246	.088	.248	2.783	.007	.630	1.588
Motivasi Kerja	.320	.083	.338	3.850	.000	.649	1.540
Lingkungan Kerja di Rumah	.414	.093	.425	4.463	.000	.550	1.817

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Variabel Work from Home (X1), Motivasi (X2) dan Home Environment (X3) semuanya memiliki nilai toleransi > 0.10 (0.630 ; 0.649 ; 0.550), dan hasil perhitungan nilai VIF (1.588 ; 1.540 ; 1.817) juga lebih besar dari 0,10, seperti yang ditunjukkan pada tabel. Kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada korelasi atau multikolinearitas antara variabel independen berdasarkan bukti ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Titik-titik berceceran di mana-mana pada gambar di atas, terlepas dari kenyataan bahwa kami ingin mereka membuat pola yang logis. Distribusinya tidak heteroskedastis selama titik-titik pada sumbu Y berada di atas dan di bawah nol.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Validitas hipotesis yang ada dapat diuji dengan menggunakan uji t. Hal-hal berikut perlu dipertimbangkan ketika membandingkan nilai Thitung dengan nilai Ttabel:

- Ho diterima dan Ha ditolak bila $T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$.
- Menolak Ho bila $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$, dan Ha diterima.

Saat melakukan uji probabilitas, kolom signifikan harus memenuhi persyaratan berikut:

- Ho ditolak bila nilai probabilitasnya $> 0,05$, Ha diterima.
- Ho diterima bila nilai probabilitas $> 0,05$, Ha ditolak jika $< 0,05$.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.000	3.415		.586	.560
Work From Home	.246	.088	.248	2.783	.007
Motivasi Kerja	.320	.083	.338	3.850	.000
Lingkungan Kerja di Rumah	.414	.093	.425	4.463	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Thitung 2,783 > Ttabel 1,672 dan probabilitas 0,0070 < 0,05 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha disetujui dilihat dari data pada tabel untuk variabel *work from home* (X1). Hal ini menunjukkan bahwa bekerja dari rumah berdampak pada output (X1), yang dikuatkan oleh data pada tabel (Y). Korelasi positif antara motivasi dan kinerja (X2) dapat disimpulkan karena t-hitung melebihi nilai t-tabel senilai 1,672, serta probabilitasnya bernilai 0,000 < 0,05, sehingga Ho dan Ha dikesampingkan. Mengingat fakta bahwa lingkungan kerja di rumah (X3) berdampak pada produktivitas, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa Ho keluar dan Ha masuk sebagai akibat dari fakta ini. Kita dapat menyimpulkan bahwasanya menerima Ho dan Ha disetujui dikarenakan nilai X3 melebihi nilai Thitung 4,463 serta lebih besar dari nilai T-tabel 1,672.

b. Uji F

Uji F harus dilaksanakan guna menentukan apakah variabel independen bekerja dari rumah (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja di rumah (X3) secara kolektif dapat mencerminkan bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT. INTI NIAGA UTAMA dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	576.905	3	192.302	48.112	.000 ^b
Residual	223.829	56	3.997		
Total	800.733	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja di Rumah, Motivasi Kerja, Work From Home

Tabel di atas memperlihatkan bahwasanya ada pengaruh yang signifikan, baik secara simultan maupun simultan, dengan F-hitung nilainya 48,112 dan taraf signifikansinya 0,000 menunjukkan 0,000 < 0,05 serta Ftabel nilainya 2,77 menunjukkan 48,112 > 2,77. Bekerja dari rumah, produktivitas karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di rumah semuanya memiliki korelasi langsung.

V. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, berdasarkan penelitian dan pembahasan tentang pengaruh work from home, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di rumah terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), maka kesimpulannya diantaranya:

1. Di sini H_0 ditolak karena T-tabel nilainya 1,672 melebihi nilai T-hitung 2,783 untuk variabel *work from home* (X1), yang memperlihatkan bahwa T-hitung nilainya lebih tinggi ($2,783 > 1,672$). Menurut temuan signifikan secara statistik senilai $0,000 < 0,05$, bekerja dari rumah mempunyai pengaruh menguntungkan yang signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan.
2. H_0 ditolak sementara H_2 disetujui karena variabel insentif kerja X2 memiliki nilai lebih besar dari 3,850 yang melebihi T-tabel. Karena nilai $0,000 < 0,05$, hipotesis produktivitas karyawan berpengaruh positif dianggap signifikan secara statistik.
3. X3 adalah variabel lingkungan kerja, dan nilai tabel untuk variabel ini (X3) adalah 1,672 yang memperlihatkan bahwasanya t-hitung melebihi nilai t-tabel ($4,463 > 1,672$), dengan demikian H_0 ditolak, meskipun H_3 diterima. Produktivitas karyawan kemungkinan akan meningkat sebagai akibat dari efek menguntungkan dari lingkungan kerja di rumah, menurut hasil signifikansi statistik $0,000 < 0,05$.
4. Pada taraf signifikansi 0,000, perbedaan antara F-tabel nilainya 2,77 dan F-hitung bernilai 48,112 signifikan secara statistik, yaitu $0,000 < 0,05$. Ingat bahwa tingkat signifikansi ditetapkan pada 0,000, yang sesuai dengan kesalahan alfa $0,000 < 0,05$. Ini adalah poin penting untuk diingat. Produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh tiga variabel: kemampuan bekerja dari rumah, keinginan karyawan untuk menghasilkan karya terbaiknya, dan lingkungan tempat mereka bekerja dari rumah (X1, X2, dan X3). Akibatnya, meskipun H_a diberi izin, H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, Aditia, Anton Tirta Komara, Nita Yura Roslina, dan Lungguh Jatmika. 2021. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen." *Acman: Accounting and Management Journal* 1(2):104–14. doi: 10.55208/aj.v1i2.25.
- Andy, Andy, dan Sutrisna -. 2018. "Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 16(1):18. doi: 10.31253/pe.v16i1.51.
- Andy, Ida Ayu Made Sintya Dwi. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia." *eCo-Buso-Bus* 561(3):S2–3.
- Andy, dan Sutrisna. 2018. *Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama*. Vol. 16.
- Anggreni, Tri, Canggih Gumanky Farunik, dan Hendra Hendra. 2021. "New Paradigm in Millennial Business: A Case Study of Pilona Coffee, Tangerang City." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 19(1 SE-Articles):206–2014. doi: 10.31253/pe.v19i1.524.
- Anggriani, Dewi, dan Amirul Mukminin. 2021. "Pengaruh Lingkungan Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bima." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 4:318. doi: 10.32493.
- Angreni, Tri. 2020. "Analisis Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Papan Nama, Media Massa Lokal, dan Potongan Harga Pada Keputusan Mahasiswa Memilih Perguruan Tinggi Buddhi , Karawaci, Tangerang." *eCo-Buss* 2(3 SE-Articles):32–43. doi:

10.32877/eb.v2i3.135.

- Angreni, Tri, Adrian Hidayat, Georgius Listen, dan Donny Yana. 2019. "Analisis Rasio Likuiditas Dan Profitabilitas Untuk Menilai Going Concern Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018." *AKUNTOTEKNOLOGI* 11(1 SE-Articles):121–28. doi: 10.31253/aktek.v11i1.776.
- Angreni, Tri, dan Denis Lupie. 2021. "Pengaruh Citra Merek dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Produk Pakaian Dalam Pria PT. Colorindo Internusa di Carrefour Tangcity Mall: BRAND IMAGE AND PRICE ON PURCHASE DECISION." *eCo-Buss* 3(2 SE-Articles):73–80. doi: 10.32877/eb.v3i2.177.
- Article, Info. 2021. "Profit- Nilai, Kosmetik." 3:346–56.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, Andy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Dinata, Vincent Virgo, Tjong Se Fung, dan Nana Sutisna. 2019. "Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Air Mineral Le-Minerale Pada Toko Retail Kota Tangerang (Studi Kasus Di Pt. Laris Food Indonesia)." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(3 SE-Articles):55–63. doi: 10.31253/pe.v17i3.187.
- Ditha Ayu Upiparami Herlinah, Andy. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ama Ypk Yogyakarta." *Nikamabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 1:1–9.
- Ekonomi, Prosiding, dan Sugih Hartono. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang." *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* 1(1):1–11.
- Ekonomi, Prosiding, Trisno Arya Manggala, dan Adrian Hidayat. 2021. "Pengaruh Kebijakan Harga , Citra Merek , dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Spring Bed King Koil PT . Duta Abadi Primantara." 1(1).
- Farunik, Canggih Gumanky. 2019. "Strategi Digital Leadership menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(1 SE-Articles):146–58.
- Ginny, Puti Lenggo. 2019. "Analisis Strategi Bersaing Perusahaan Yang Bergerak Dibidang Logistik Di Jakarta." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(2 SE-Articles):107–28. doi: 10.31253/pe.v17i2.172.
- Ginny, Puti Lenggo, dan Andy Andy. 2021a. "A Business Model Analysis On Hj Ninaâ€™s Rental Housing Using Business Model Canvas Approach." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 19(3 SE-Articles):75–90. doi: 10.31253/pe.v19i3.637.
- Ginny, Puti Lenggo, dan Andy Andy. 2021b. "A Business Model Analysis On Hj Ninaâ€™s Rental Housing Using Business Model Canvas Approach." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 19(3):75–90. doi: 10.31253/pe.v19i3.637.
- Ginny, Puti Lenggo, Canggih Gumanky Farunik, dan Tjong Se Fung. 2021. "Potensi Pengembangan Usaha Peternakan Sapi Babussalam Al Barokah Pada Kawasan Sapi Ternak Di Kabupaten Bogor." *eCo-Buss* 4(1 SE-Articles):58–80. doi: 10.32877/eb.v4i1.209.
- Ginny, Puti Lenggo, dan Rio Jovinsen Jasumin. 2019. "Pengaruh Economic Value Added (EVA) Dan Return On Investment (ROI) Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2018)." *AKUNTOTEKNOLOGI* 11(2 SE-Articles):95–106. doi: 10.31253/aktek.v11i2.777.
- Gunawan, Indra, Agus Kusnawan, dan Eso Hernawan. 2021. "Dampak Penerapan Kebijakan Work from Home Terhadap Efektivitas dan Produktivitas Kerja di Kota Tangerang."

PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS 19.

- Hernawan, Eso, dan Andy. 2018. "Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen gerai Alfamidi Taman Royal Tangerang." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 16:1–8.
- Hernawan, Eso, Agus Kusnawan, Andy, Riki, dan Ricky Lihardi. 2019. "Implementation of tax consultant monitoring information system to increase client satisfaction with E-CRM." *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems* 11(8 Special Issue):2419–28.
- Hidayat, A. M. Nurul, dan Estu Prayogi. 2021. "Perancangan Proses Manufaktur Mesin Kompos Cair dari Sampah Buah ." *Jurnal Asimetrik: Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Inovasi* 3(1 SE-Articles). doi: 10.35814/asiimetrik.v3i1.1766.
- Hidayat, Adrian. 2020a. "Netflix Business Sees Unprecedented Growth Amid CoviDs-19 Pandemic." *Jurnal Penelitian Manajemen* 2(2):332–38.
- Hidayat, Adrian. 2020b. "New Regulation on Payment System no. 22/23/PBI/2020 by Central Bank of Indonesia." *eCo-Buss* 3(1 SE-Articles):1–6. doi: 10.32877/eb.v3i1.179.
- Hidayat, Adrian. 2021. "New Banks in Midst of Fintech and Neobanks: English." *eCo-Buss* 3(2 SE-Articles):44–47. doi: 10.32877/eb.v3i2.190.
- Hidayat, Adrian, dan Gustin Hartanto. 2019. "Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen Smartphone Bergaransi Distributor Pada PT. Tiga Agung." *eCo-Buss* 2(1 SE-Articles):16–29. doi: 10.32877/eb.v2i1.95.
- Kusnawan, Agus, Andy, Eso Hernawan, Diana Silaswara, dan Tjong Sefung. 2020. "The Effect of Digital Payment to Millennial Consumer Purchase Decisions." *TEST Engineering and Management* 82(5116):5116–29.
- Kusnawan, Agus, Silaswara Diana, Andy Andy, dan Sefung Tjong. 2019. "Pengaruh Diskon pada Aplikasi e-Wallet terhadap Pertumbuhan Minat Pembelian Impulsif Konsumen Milenial di Wilayah Tangerang." *Sains Manajemen* 5(2):137–60. doi: 10.30656/sm.v5i2.1861.
- Listen, Georgius, Tri Angreni, Canggih Gumanky Farunik, dan Donny Yana. 2020. "Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure, Intellectual Capital Disclosure Dan Debt To Asset Ratio Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Padaperusahaan Manufaktur Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019)." *AKUNTOTEKNOLOGI* 12(1 SE-Articles):144–52. doi: 10.31253/aktek.v12i1.778.
- Mahmudah Enny W. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mutmainnah, M., dan A. Dimiyati. 2021. "Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pt Chip Motor Indonesia." ... : *Seminar Nasional Hasil ...* 1(1).
- Narpati, Bintang, Indra Lubis, Kardinah Indriana Meutia, dan Endah Prawesti Ningrum. 2021. "Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi." *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA* 4(Vol.4, No.2, Maret 2021):123.
- Natalia, Devi, Nana Sutisna, dan Canggih Gumanky Farunik. 2020. "The Influence of Price and Quality of Products on The Purchase Decision of Bread Products." *eCo-Fin* 2(3 SE-Articles):146–51.
- Natalie, Tiara. 2019. "Pengaruh Persepsi Kemudahan, Persepsi Kepercayaan dan Persepsi Resiko pada Pemabayaran Elektronik Terhadap Minat Menggunakan Ulang Gopay (Studi Kasus di Kalangan Mahasiswa Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma)." *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* 1(1):830–38.
- Parameswari, Rinintha. 2020. "THE EFFECT QUALITY TANGERANG LIVE TO PUBLIC

- SATISFACTION IN TAMAN ROYAL 2.” *Parapolitika : Journal of Politics and Democracy Studies* 1(1 SE-Articles).
- Parameswari, Rinintha, Pujiarti Pujiarti, dan Eso Hernawan. 2020. “Adaptation Of Disruption In Fast Food Companies In The New Normal Era.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 18(3 SE-Articles):89–95. doi: 10.31253/pe.v18i3.396.
- Parameswari, Rinintha, Diana Silaswara, dan Andy Andy. 2021a. “Swot Analysis Of Small And Medium Micro Business Development In Jatiuwung District, Tangerang City.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 19(2 SE-Articles):92–101. doi: 10.31253/pe.v19i2.594.
- Parameswari, Rinintha, Diana Silaswara, dan Andy Andy. 2021b. “Swot Analysis Of Small And Medium Micro Business Development In Jatiuwung District, Tangerang City.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 19(2):92–101. doi: 10.31253/pe.v19i2.594.
- Parameswari, Rinintha, Fidelis Wato Tholok, dan Pujiarti Pujiarti. 2020. “THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT SAKURA JAYA COMPANY.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 18(2 SE-Articles):56–68. doi: 10.31253/pe.v18i2.352.
- Pujiarti, Pujiarti, Rinintha Parameswari, dan Suhendar Janamarta. 2021. “Performance Appraisal Standardization Of Educational Manpower And Education Management.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 19(1 SE-Articles):118–25. doi: 10.31253/pe.v19i1.510.
- Pujiarti, Pujiarti, Heri Satrianto Satrianto, dan Tri Angreni Angreni. 2019. “The Effect of Work Environment and Motivation on Job Satisfaction .” *eCo-Fin* 1(3 SE-Articles):150–55.
- Purnama, Marselia, Vivin Hanitha, dan Adrian Hidayat. 2021. “Analysis of Factors Affecting Firm Value in Property, Real Estate and Building Construction Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2014-2018 Period.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 19(2 SE-Articles):70–83. doi: 10.31253/pe.v19i2.592.
- Purnama, Marselia, Adrian Hidayat, dan Tri Angreni. 2021. “Employee Performance Analysis Influenced by Leadership Style, Motivation and Work Discipline.” *eCo-Fin* 3(3 SE-Articles):375–79. doi: 10.32877/ef.v3i3.530.
- Purnama, Octavianti, Vivin Hanitha, dan Tri Angreni Angreni. 2020. “Financial Statement Analysis to Assess Company Financial Performance.” *eCo-Fin* 2(3 SE-Articles):168–74.
- Purnama, Octavianti, Vivin Hanitha, dan Georgius Listen. 2019. “The Effectiveness of Promotion, Location and Brand Image on Motorcycle Purchase Decisions.” *eCo-Fin* 1(3 SE-Articles):156–64.
- Puspita, Yohana Dian, dan Ginanjar Rahmawan. 2021. “Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Produk pembelian produk H&M (Study Kasus Pada Online Shop Dystuff).” *Jurnal Sinar Manajemen* 8(2):98–104.
- Rismayanti, Fani, Faizal Mulia, dan Kokom Komariah. 2020. “PERAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Star Comgistic Indonesia Kabupaten Sukabumi).” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 9.3 (2020) 304.
- Satrianto, Heri, Berlin Silaban, dan Rinintha Parameswari. 2021. “The Role Of Small Micro Enterprises In Production Snack And Product Innovation Towards Additional Community Economic Income In Tangerang City.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 19(1 SE-Articles):87–98. doi: 10.31253/pe.v19i1.507.
- Serlina, S. 2021. “Pengaruh Promosi Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di PT. Surya Bumi Permata.” *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* 1(1).

- Setiana, Adi Robith. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.
- Setiawan, Nadya Safirasari, dan Achmad Room Fitrianto. 2021. "Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19." *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 3:3231. doi: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1224>.
- Silaswara, Diana, Rinintha Parameswari, dan Agus Kusnawan. 2021. "Analysis of the Success of Training Programs using Webinars During the Covid-19 Pandemic." *eCo-Buss* 4(2 SE-Articles):165–79. doi: 10.32877/eb.v4i2.226.
- Simorangkir, Viva Desi Tarida, Adrian Hidayat, Rinintha Parameswari, dan Donny Yana. 2021. "Pengaruh Return On Asset (ROA), Return On Equity (ROE), Current Ratio (CR), Debt To Equity Ratio (DER), Dan Total Asset Turnover (TATO) Terhadap Kondisi Financial Distress." *GOODWILL: Jurnal Penelitian Akuntansi* 3(2):380–91.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Anggi, Sutrisna Sutrisna, dan Georgius Listen. 2021. "The Relation of Price, Product Quality And Brand Image To Customer Loyalty In Manufacturing Companies." *eCo-Fin* 3(3 SE-Articles):380–87. doi: 10.32877/ef.v3i3.531.
- Sutandi, Sutandi, Susanto Wibowo, Nana Sutisna, Tjong Se Fung, dan Lo Januardi. 2021. "Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar (Kurs) Rupiah Dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Indeks Harga Saham Gabungan (Ihsg) Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2016 -2020." *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(2 SE-Articles):78–90. doi: 10.31253/aktek.v13i2.891.
- Sutisna, Nana. 2019. "Antara Pekerja Dengan Manajemen Perusahaan." *Penelitian Manajemen* 1:244–54.
- Sutisna, Nana. 2020. "Pengaruh Penerapan Tata Kelola Perusahaan Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014- 2018." *Akuntoteknologi: Jurnal Ilmia Akuntansi dan Teknologi* 12(1):1–16.
- Trida, Trida, Toni Yoyo, Nana Sutisna, dan Berlin Silaban. 2021. "Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Perubahan Labapada Pt. Unilever Indonesia, Tbk." *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(1 SE-Articles):77–84. doi: 10.31253/aktek.v13i1.706.
- Tuti, Retnowati WD. 2020. "Analisis Implementasi Kebijakan Work From Home pada Kesejahteraan Pengemudi Transportasi Online di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 3:74.
- Wibowo, Fx. Pudjo, dan Georgius Listen. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(1 SE-Articles):93–103.
- Wibowo, FX. Pudjo, dan Gregorius Widiyanto. 2019. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(2):23. doi: 10.31253/pe.v17i2.170.
- Yonathan, Verrendo. 2021. "Pengaruh Promosi di Aplikasi Youtube dan Variasi Produk Terhadap Minat Beli Konsumen." *Jurnal Prosiding Ekonomi Bisnis* 1(1):757–66.
- Yoyo, Toni, dan Georgius Listen. 2020. "The Effect Of Promotion, Price, And Quality Of Service In Decision Making Using Online Transportation." *eCo-Fin* 2(3 SE-Articles):152–60.
- Yoyo, Toni, Nana Sutisna, dan Berlin Silaban. 2019. "Analysis of Store Location and Atmosphere the Effect on Consumer Purchase Interest at Centro Department Store ." *eCo-Fin* 1(3 SE-Articles):144–49.