

PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

*The Effect Of Work From Home (Wfh) On Employee Work Productivity At
The Regional Office Of The National Land Agency In Selatan Province*

Nurul Mutmainnah.M¹, M. Ikhwan Maulana Haeruddin², Burhanuddin³

Email: mutmainnah9@gmail.com¹, ikhwan.maulana@unm.ac.id²

burhanuddinugi@gmail.com³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP. Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work From Home (WFH) (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Work From Home (WFH) sedangkan variabelnya menggunakan produktivitas pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Kantor Badan Ketahanan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan sampelnya adalah 50 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2022.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kata kunci WFH (X) sebesar 4,450 t-tabel 2,010 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (diterima H_a) sehingga dapat dikatakan WFH berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. variabel bebas yaitu WFH (X) dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Dengan hasil tersebut juga menjawab hipotesis.

Kata Kunci: Work From Home (WFH), Produktivitas

Abstract

This study aims to determine the effect of Work From Home (WFH) (X) on the Work Productivity (Y) of employees at the Regional Office of the National Land Agency of South Sulawesi Province. The type of research used is descriptive quantitative. The independent variable in this study is Work From Home (WFH), while the variable uses employee productivity. The population in this study were all employees in the Office of the National Defense Agency in South Sulawesi Province. While the sample is 50 employees. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used is simple regression analysis using SPSS Version 25 of 2022.

The results showed that the keyword variable WFH (X) was 4.450 t-table 2.010 and a significance value of $0.000 < 0.05$, then H_0 was rejected (accepted by H_a) so that it could be said that WFH had a significant effect on productivity. the independent variable namely WFH (X) can affect employee work productivity (Y) positively and significantly. With these results also answer the hypothesis.

Keywords: Work From Home (WFH), Productivity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor paling mendasar yang mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan/instansi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten tujuan kerja tidak akan tercapai secanggih apapun alat kerjanya. Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, tanpa adanya SDM akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu organisasi perlu memanfaatkan, menggerakkan dan mengarahkan

agar sumber daya manusia nya dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan yang ada dapat tercapai.

Henriani, dkk (2021) menyatakan bahwa Produktivitas kerja adalah pemanfaatan atau pendayagunaan sumber daya manusia (pegawai) secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi akan menerangkan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak akan menerangkan perilaku yang negatif terhadap pekerjaannya.

Peningkatan produktivitas bisa terwujud, apabila pimpinan instansi tahu secara tepat faktor-faktor yang menjadi penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Instansi tentunya mengharapkan pegawainya bisa bekerja dengan baik, mempunyai produktivitas yang tinggi dan bisa menjabarkan visi dan misi yang sudah disepakati bersama rangka pencapaian tujuan.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang memiliki tugas melaksanakan tugas pemerintahan pada bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, BPN diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015. Adapun struktur organisasi lembaga nasional menurut wilayah: 1) Kantor Pusat ditingkat Nasional, 2) Kantor Wilayah ditingkat Provinsi, dan 3) Kantor Kota

di tingkat Kabupaten. Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan adalah salah satu instansi vertikal dari Badan Pertanahan Nasional kategori kedua yaitu, kantor di tingkat Provinsi. Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan terbentuk sebagai wujud penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi. Interaksi pemerintah menyangkut pemerintah dan masyarakat. Fungsi pemerintah yang utama adalah memberikan pelayanan publik pada masyarakat. Demikian juga pada bidang pertanahan pada pelayanan sertifikat hak milik khususnya di provinsi Sulawesi Selatan.

Sejak mewabahnya covid-19, menyebabkan adanya penetapan jarak fisik yang meluas, untuk menahan laju penyebaran virus terutama di Indonesia. Sesuai dengan kebijakan yang diambil pemerintah, dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan penyebaran covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur bahwa Aparatur Sipil Negara atau (ASN) yang berada di lingkungan instansi pemerintah mampu melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah. Namun, pejabat kepegawaian harus terdapat minimal dua pejabat struktural tertinggi untuk tetap melaksanakan tugasnya di kantor agar penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat tidak terhambat.

Namun, surat tersebut telah dicabut dan diganti dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 tentang sistem kerja pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal baru (SE-MENPANRB 58/2020). Surat ini memuat sistemkerja bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan kementerian/lembaga/daerah untuk beradaptasi dengan tatanan normal baru produktif dan aman covid-19.

Penyesuaian sistem kerja ini dilakukan melalui fleksibilitas pengaturan lokasi bekerja, meliputi: pelaksanaan tugas kedinasan di kantor (WFO) dan pelaksanaan tugas kedinasan di rumah (WFH). Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan termasuk salah satu instansi yang menerapkan WFH. Dimana pegawai tetap melaksanakan tugas kedinasan secara bergiliran dari kantor ataupun tempat tinggal masing-masing. *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah pastinya mempunyai tanggung jawab dan kewajiban yang sama dengan bekerja dari kantor. Tetapi, dalam penerapannya WFH juga memiliki kendala dan tantangan yang tidak mudah untuk dilaksanakan dikarenakan tidak seluruh pekerjaan dapat dilakukan dari rumah.

Mustajab, dkk (2020) mengatakan "WFH adalah pergeseran metodekerja yang dimaksud adalah perubahan organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan atau pegawai dengan "melarang" karyawan atau pegawai bekerja

dikantor dan berkumpul diruangan. Sehingga karyawan atau pegawai harus bekerja dirumah”.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, pada salah satu pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan, Ibu Irma menyatakan bahwa ketika pegawai berhalangan hadir atau memiliki kepentingan yang *urgent* dan tidak dapat diwakili oleh orang lain sehingga, tidak dapat melaksanakan pekerjaan di kantor, pegawai tetap dapat melakukan pekerjaannya dari rumah atau tempat tinggal pegawai tersebut, sehingga pelaksanaan *Work From Home* (WFH) ini tidak hanya berlaku pada saat pandemi saja.

Maka dari itu penelitian ini, dilakukan untuk mengetahui apakah *Work From Home* (WFH) dapat memberi pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memilih judul: “Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan”.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Ada beberapa istilah yang dipakai yaitu definisi dari operasional sebagai berikut:

1. *Work From Home* (X) adalah pekerjaan atau beban kerja yang dilakukan tanpa keluar rumah atau datang ke kantor, tetapi harus menyelesaikan tugas yang telah diberikan selama masa pandemi dengan menggunakan teknologi (*Online*) sebagai alat dan media komunikasi. Adapun indikator yang perlu diperhatikan dalam melakukan pengukuran beban kerja (*work from home*) yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang fleksibel.
 - b. Mengurangi waktu perjalanan.
 - c. Kesehatan dan keseimbangan kerja.
 - d. Kreativitas dan produktivitas tinggi. (Farrel Kathleen, 2017)
2. Produktivitas Kerja (Y) adalah pendayagunaan sumber daya manusia dalam menghasilkan keluaran atau *output* terhadap tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Berikut adalah indikator variabel produktivitas kerja diantaranya:
 - a. Kuantitas kerja.
 - b. Kualitas kerja.
 - c. Ketepatan waktu (Pandi Afandi, 2018)

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Ukuran populasi tidak hanya mencakup jumlah/objek yang diteliti, tetapi juga semua sifat atau karakteristik yang dimiliki subjek/objek. Artinya populasi adalah keseluruhan subjek/objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan yang telah menjalani *Work From Home* (WFH) berjumlah 101 orang.

2. Sampel

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*. Teknik ini dilakukan dengan *sampling random* (secara acak) di mana teknik penentuan sampel tidak menggunakan semua anggota populasi sebagai Sampel dalam penelitian. Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti dalam mengambil sampel yang akan digunakan dalam penelitiannya. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Di mana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = \frac{101}{1 + 101(0,1)^2}$$

$$n = 50,2$$

$$n = 45 + 5 = 50 \text{ sampel}$$

Adapun total pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 sampel. Terdiri dari 45 pegawai, dan 5 atasan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- Observasi
- Wawancara
- Kuesioner
- Dokumentasi

Teknik Analisis Data

- Uji Validitas dan Reabilitas
- Uji Asumsi Klasik
- Uji Hipotesis
- Analisis Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y	=	Produktivitas Kerja
a	=	Konstanta regresi sederhana
b	=	Koefisien regresi
X	=	WFH
e	=	Standar error

HASIL PENELITIAN
Tabel 1 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.051	4.262		8.223	.000		
	WFH	.388	.087	.540	4.450	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel tersebut maka dapat diketahui nilai *Tolerance variabel Current Ratio* 1,000. Melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari >0,10 maka artinya tidak terdapat Multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.051	4.262		8.223	.000
	WFH	.388	.087	.540	4.450	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 202

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 35,051 + 0,388X + 4,262$$

- Koefisien sebesar 35,051 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel produktivitas adalah 35,051.
- Koefisien regresi X sebesar 0,388 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai peningkatan WFH, maka nilai produktivitas bertambah sebesar 0,388.
- Arah pengaruh regresi positif maka dapat diartikan bahwa WFH memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

Tabel 3. Uji T (Hipotesis)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.051	4.262		8.223	.000
	WFH	.388	.087	.540	4.450	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 tahun 2022

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (0,05/2 : n - k - 1) \\ &= (0,05/2 : 50 - 1 - 1) \\ &= (0,025 : 48) \text{ Dilihat pada distribusi} \\ \text{nilai } t \text{ tabel} &= 2,010 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai signifikan: Dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai t hitung variabel WFH (X) sebesar 4,450 > t tabel 2,010 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

PEMBASAHAN

Work From Home (WFH) adalah perubahan organisasi dalam memberi tugas dan tanggungjawab kepada pegawai dengan melarang pegawai bekerja dan berkumpul dikantor, sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja secara individu di rumah. Bekerja jarak jauh dianggap sebagai cara untuk bekerja diorganisasi yang dilakukan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi (De Rosette, 2016).

Hasil pengujian hipotesis mengenai *Work From Home* (WFH) menunjukkan nilai t-hitung sebesar (4,450) > t-tabel (2,010) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti variabel *Work From Home* (WFH) secara parsial positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi

Sulawesi Selatan sehingga hipotesis yang diterima adalah H1 yang berarti bahwa *Work From Home* (WFH) yang di laksanakan mampu meningkatkan Produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa *Work From Home* (WFH) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Simarmata (2020) dengan judul “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas Dosen Poli teknik Negeri Ambon”. Adapun hasil penelitian ditemukan bahwa variabel bekerja dari rumah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Harun, Alam & Mendo (2022) dengan judul “Pengaruh Penerapan *Work From Home* (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo menyatakan sama dengan hasil penelitian bahwa budaya kerja WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan” dapat disimpulkan yaitu, sebagai berikut: *Work From Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka adapun saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan orientasi *Work From Home* (WFH) sebagai salah satu alternatif.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah teori tentang *Work From Home* (WFH) serta dapat dijadikan referensi sebagai penelitian pembandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori konsep dan Indikator*. Yogyakarta:Zanafa Publishing.
- Amri, A.(2021). *Effect of Profitability, Asset Structure, Business Risk and Sales Growth on Capital Structure In Manufacturing Companies in Basic Industry Sector and Chemistry Listed in Indonesia Stock Exchange*.Proceeding:The 1st International Conference on Regional Economic and Development,7. Jakarta.Redwhite Press.
- Andriyanty, R., Komalasari, F., & Rambe, D. (2021). *The Effect Of Work From Home On Corporate Culture Mediated By Motivation, Work Behavior And Performance*. Journal of Applied Management (JAM),19 (3),522–534. Malang:Universitas Brawijaya.
- Anugrahana, A. (2020). *Hambatan, Solusi dan Harapan: Pembelajaran Daring Selama Masa Pandemi Covid-19 Oleh Guru Sekolah Dasar*. Scholaria:Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan,10(3),282–289.
- Arumsari, R., R., Sali, F., &Putriana, L. (2022). *Pengaruh Motivasi, Komitmen Kerja Dan Telework Terhadap Produktivitas drKerja Dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus:Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan)*. Jakarta: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan. JIMAKVol 1 No. 1,81-101.

- De Rossette, Zachary Glenn. (2016). *Variation on Job Performance among Telecommuters. A Thesis Submitted to the Faculty of San Fransisco State University*; San Fransisco, California.
- Dewayani, T. (2020). *Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal*. Artikel DJKN.
- Hamdani, A. R & Priatna. A. (2020). *Efektifitas Implementasi Pembelajaran Daring (Full Online) Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Jenjang Sekolah Dasar Di Kabupaten Subang. Didaktik :Jurna Ilmiah PGSDSTKIP Subang*,6 (1), 1–9.
- Henriani, Razak & Parawu. (2021). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*. Jurnal Unismuh. Vol. 2, No. 4,1428-1441.
- Husni, M, Fahrul & Wildam,A, Arwinda.(2019). *Modul Praktikum SPSS Pengolahan Data Penelitian*.Makassar.
- Idrus, Irwan, Andi Fitriani, and Hajriana Hajriana. "Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance." *UNEJ e-Proceeding* (2021): 6-11.
- Irwan, I. "Analysis of organizational culture, competence and work motivation: The effect on satisfaction and performance of government employees of parepare." *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* 74.2 (2018): 148-155.
- Jumliati.(2016).*Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Roti Maros Di Kabupaten Maros. Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar.
- Kathleen, F. (2017).*Working From Home: A Double Edged Sword*. RoyalSocietyOf Medicine, 1-26.London.
- Luturmas, & Rachel,J. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJBBumiputera 1912 Cabang Ambon*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) 2(2).
- Ma'rifah, D. (2020). *Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif Dan Produktivitas Pegawai*. Civil Service.14(2).
- Masrel, O,V,. (2020). *Bekerjadari Rumah (Work From Home) Dari SudutPandangUnit Kepatuhan Internal*.Artikel :DJKN.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. 20 April 2020. Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020.Tentang *Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 DiLingkungan Instansi Pemerintah*.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. 29 April 2020. Surat Edaran Nomor 58 Tahun 2020.Tentang *Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Tatanan Normal Baru*.
- Pancari, F, dkk. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work From Home (WFH) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Selama Masa Pandemi (Studi Pada PDAM di Kota Batu)*. e–Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma.H. 1-9.

- Simarmata, R, M. (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon*. *Intelektiva :Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*.2(1),73-82.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, R & D dan Penelitian Tindakan tonikan)*.Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). *Kupas Tuntas, Penelitian Akuntansi dengan SPSS*.Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutama. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, kualitatif, PTK, dan R & D*. Kartasura: Fairuz Media.
- Sutrisno,E.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-8).Jakarta:Kencana.
- Widjaja, W,.Ashadi, M & Cornellia, V. (2021). *Budaya Kerja WFH di Masa Pandemi COVID-19 :Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Ritel*. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, danBisnis*, Vol. 5(2)103-112.
- Yusuf, S., Achmar, N., Madjid, M., Aswad, M., & Esa, T. (2020). Revenue and financing of patients with national health insurance by the social security organizing agency to improve health services. *Enfermeria clinica*, 30, 276-279.