



**PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI YANG DI PENGARUHI OLEH *WORKFROM HOME* (WFH)
DAN LINGKUNGAN KERJA SELAMA MASA PANDEMI
PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA BIMA**

Rifky al halim¹, Firmansyah kusumayadi² Program Studi Manajemen STIE BIMA^{1,2}

Email: rifkyalhalim@gmail.com¹ firmaryah90.stiebima@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work from home (WHF) yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada dinas perhubungan Kota Bima. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Untuk mengetahui (WHF) dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 pegawai yang terdiri dari 34 orang pegawai negeri dan 46 orang pegawai honor. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang pegawai negeri dengan Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah sampling purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan studi Pustaka, Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work From Home (WFH) secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima, lingkungan kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima, secara bersamaan variabel (X1) Work From Home (WFH) dan lingkungan kerja (X2) pada Dinas Perhubungan Kota Bima berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Kata kunci : Work From Home (WFH), lingkungan kerja, produktivitas kerja

Abstrack

This study aims to determine the partially significant effect of work from home (WHF) on work productivity at the Bima City Transportation Service. To find out the partially significant effect of the work environment on work productivity at the Department of Transportation of the City of Bima. To find out (WHF) and the work environment have a significant simultaneous effect on the work productivity of employees at the Department of Transportation of the City of Bima. The instrument in this study used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were 80 employees consisting of 34 civil servants and 46 honorary employees. The sample in this study were 34 civil servants. The sampling technique used by the researcher was purposive sampling. Data collection techniques using questionnaires, observation and literature studies, data analysis techniques using validity tests, reliability tests, classical assumptions test, multiple linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, t test and f test with the help of SPSS. The results showed that Work From Home (WFH) significantly affected employee productivity at the Department of Transportation of the City of Bima, the work environment significantly had an influence on the productivity of employees at the Department of Transportation of the City of Bima, simultaneously the variables (X1) Work From Home (WFH) and the work environment (X2) at the Department of Transportation of the City of Bima has a significant effect on employee work productivity (Y).

Keywords: Work From Home (WFH), work environment, work productivity

PENDAHULUAN

Ditengah wabah Covid-19 yang mematikan ini telah menyebar keseluruh dunia dan telah menelan banyak korban penduduk dunia salah satunya yaitu Indonesia, virus corona itu sendiri telah masuk sekitar bulan Maret tahun 2020 Sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi atau perusahaan. Hal ini memiliki tujuan agar sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, mampu berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi ditengah wabah ditengah wabah Kesehatan yang membahayakan setiap karyawannya. Penyebaran virus Covid-19 saat ini semakin mengkwatirkan, bahkan penyebarannya telah berkembang pada area perkantoran. Hal tersebut sudah pasti mempengaruhi produktivitas karyawan selama pemberlakuan pembatasan area perkantoran. Produktivitas memainkan peranan penting bagaimana perusahaan mencapai tujuannya. Menurut (Huselid, 2018) menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat menghasilkan produktivitas kerja tinggi. Menentukan produktivitas kerja dapat ditentukan melalui sasaran atau tujuan yang obyektif, perbandingan pegawai dengan waktu, kualitas dan pengendalian pada hasil serta fasilitas bagi pegawai (Sauermann, 2016). Pembatasan kehadiran karyawan WFH serta WFO menjadi permasalahan didalam bagian produksi sebuah perusahaan, selain menimbulkan kecemasan selama bekerja dari kantor, hasil produksipun menjadi sebuah permasalahan ketika karyawan sebagian bekerja dari rumah (Mungkasa, 2020). Hal tersebut memicu organisasi untuk memikirkan keselamatan kerja pegawai selama masa pandemic Covid-19. Hal tersebut memicu organisasi untuk memikirkan keselamatan kerja pegawai selama masa pandemic Covid-19. Menciptakan aktivitas ekonomi yang berjalan produktif, aman, dan sehat, Pemerintah menghimbau pada seluruh pelaku usaha dan perusahaan wajib untuk dapat menerapkan Keselamatan Kerja dan Kesehatan (K3) pada lingkungan area kerja masing-masing (Nira & Lala, 2021). Terlebih lagi dimasa pandemic Covid-19, pemerintah melakukan inspeksi mendadak terhadap perusahaan-perusahaan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang menjadi factor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Mungkasa, 2020).

Menurut Afandi (2018) Lingkungan Kerja bisa membuat adanya pengaruh pada pegawai dalam menjalankan tugasnya yang berada disekitarnya. Seperti kebersihan tempat kerja, kelengkapan peralatan yang memadai hingga metode dan kondisi lingkungan lain seperti kelembapan, penerangan, sirkulasi udara, dan kekaduahan. Dinas Perhubungan Kota Bima merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah dibidang perhubungan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekda. Dinas Perhubungan Kota Bima mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Perhubungan Kota Bima dapat dilihat Work From Home yang ada di Dinas Perhubungan Kota Bima yaitu dimana pekerjaan kantor harus dilakukan dirumah. Hal ini membuat pegawai harus beradaptasi dengan system Work From Home yang baru dilakukan, pertama kali di Dinas Perhubungan Kota Bima. Hal ini sulit dilakukan mengingat banyaknya pegawai yang sudah tua membuat mereka susah untuk beradaptasi dengan sistem ini. Akibatnya banyak tugas yang tidak terselesaikan dengan sempurna. WFH susah dilakukan dikarenakan beberapa pegawai tidak memiliki perangkat yang memadai saat melakukan seperti zoom meeting atau perangkat pendukung lain seperti kamera yang bagus saat melakukan zoom meeting.

Kebanyakan juga para pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bima tidak mengerti cara menggunakan aplikasi zoom meeting dan juga peralatan yang ada di rumah atau perangkat yang ada di rumah tidak selengkap dengan perangkat yang ada dikantor hal ini membuat beberapa pegawai malas untuk mengerjakan pekerjaannya di rumah. Untuk masalah lingkungan kerja pegawai yaitu, seperti penataan ruangan yang masih kurang nyaman untuk pegawai, kurangnya fasilitas dan kondisi bangunan yang sudah tua dan lapuk akibat tidak ada renovasi. Hal ini menyebabkan kurang nyamannya pegawai dalam bekerja dan selain itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut. Judul pada penelitian ini adalah "Produktivitas Kerja Pegawai Yang Di Pengaruhi Oleh Work From Home (WFH) Dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi Pada Dinas

Perhubungan Kota Bima”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas kerja

ditetapkan secara efektif (Simarmata, 2020). Produktivitas kerja adalah “ratio output berbanding dengan ratio input fisik”. Menurut (Huselid, 2018) menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat menghasilkan produktivitas kerja tinggi. Menentukan produktivitas kerja dapat ditentukan melalui sasaran atau tujuan yang obyektif, perbandingan pegawai dengan waktu, kualitas dan pengendalian pada hasil serta fasilitas bagi pegawai (Sauermaann, 2016). Menurut Sinungan, (2014) Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang”. Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator-indikator produktivitas kerja antara lain :

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

2. Work From Home (WFH)

Menurut (Dictionary, n.d.) bahwa WFH digunakan dalam komunikasi digital yang menginformasikan pegawai bekerja di rumah. Dapat ditarik kesimpulan bahwa bekerja dari rumah (WFH) adalah pegawai yang melakukan aktivitas atau pekerjaannya di kantor dialihkan pekerjaan tersebut dilakukan di rumah sesuai dengan instruksi dan tanggung jawab yang telah dibebankan. Menurut Mustajab (2020) Work From Home merupakan suatu fenomena baru dimana bekerja tidak harus dilakukan di kantor, melainkan pegawai dalam suatu perusahaan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dari rumah. Sebenarnya skema WFH merupakan bagian dari konsep Telecommuting atau jarak jauh, dimana bukan hal baru dalam dunia kerja. Beberapa indikator bekerja dari rumah (Work From Home) yang dikutip dari jurnal (Farrell, 2017), yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang fleksibel yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai terkait dengan tugas yang diberikan oleh atasan.
- b. Adanya gangguan stress pegawai yang disebabkan permasalahan hidupnya yang mengakibatkan terhambatnya aktivitas sehari-hari.
- c. Secara sosial menimbulkan kedekatan dengan anggota keluarga yang dirasakan penting bagi pegawai dalam memberikan dukungan bertugas.
- d. Mengurangi atau bahkan menghilangkan waktu perjalanan ke kantor.
- e. Memberikan kesehatan dan keseimbangan kerja.
- f. Dapat memunculkan kreativitas dalam memecahkan masalah.
- g. Dapat membedakan atau memisahkan antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor.

3. Lingkungan kerja

Menurut Sajuni (2017) Lingkungan Kerja adalah dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Jika seseorang pegawai menyukai lingkungan tempat dia bekerja, dia akan betah di tempat kerjanya, kemudian akan mengambil tindakan agar waktu ditempatkerja dapat digunakpean secara efektif dan optimis, produktivitasnya akan semakin tinggi.

Menurut Danang (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berikut ini beberapa indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2014) sebagai berikut:

- a. Penerangan / cahaya di tempat kerja suhu udara
- b. Kebisingan di tempat kerja
- c. penggunaan warna,
- d. ruang gerak yang di perlukan,
- e. keamanan kerja
- f. dan hubungan karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

penelitian ini berjenis asosiatif, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variable atau lebih. Instrument penelitian menggunakan kuesioner, populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan sebanyak 80 dengan rincian pegawai negeri 34 orang dan 46 orang pegawai honor. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 orang PNS dengan Teknik sampling yang digunakan sampling purposive sampling. Teknik pengumpulan data adalah menggunakan observasi, kuesioner, dan studi Pustaka. Teknik Analisa data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

HASIL PENELITIAN

1. uji validitas

table 1

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kerangan
1	Work Home (X1) From Kerja	X1.1	0.823	0,300	Valid
		X1.2	0.817	0,300	Valid
		X1.3	0.757	0,300	Valid
		X1.4	0.517	0,300	Valid
		X1.5	0.843	0,300	Valid
		X1.6	0.819	0,300	Valid
		X1.7	0.850	0,300	Valid
		X1.8	0.840	0,300	Valid
		X1.9	0.729	0,300	Valid
		X1.10	0.796	0,300	Valid
		X1.11	0.511	0,300	Valid

		X1.12	0.759	0,300	Valid
		X1.13	0.722	0,300	Valid
		X1.14	0.784	0,300	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.856	0,300	Valid
		X2.2	0.872	0,300	Valid
		X2.3	0.833	0,300	Valid
		X2.4	0.833	0,300	Valid
		X2.5	0.836	0,300	Valid
		X2.6	0.633	0,300	Valid
		X2.7	0.707	0,300	Valid
		X2.8	0.780	0,300	Valid
		X2.9	0.855	0,300	Valid
		X2.10	0.797	0,300	Valid
		X2.11	0.906	0,300	Valid
		X2.12	0.853	0,300	Valid
3	Produktivitas Pegawai (Y)	Y.1	0.800	0,300	Valid
		Y.2	0.846	0,300	Valid
		Y.3	0.854	0,300	Valid
		Y.4	0.654	0,300	Valid
		Y.5	0.823	0,300	Valid
		Y.6	0.764	0,300	Valid
		Y.7	0.915	0,300	Valid

		Y.8	0.932	0,300	Valid
		Y.9	0.441	0,300	Valid
		Y.10	0.853	0,300	Valid
		Y.11	0.860	0,300	Valid
		Y.12	0.802	0,300	Valid

Dari table diatas, hasil pengujian validitas variable Work From Home (WFH) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima, Corrected item-total correlation > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

2. Uji reliabilitas

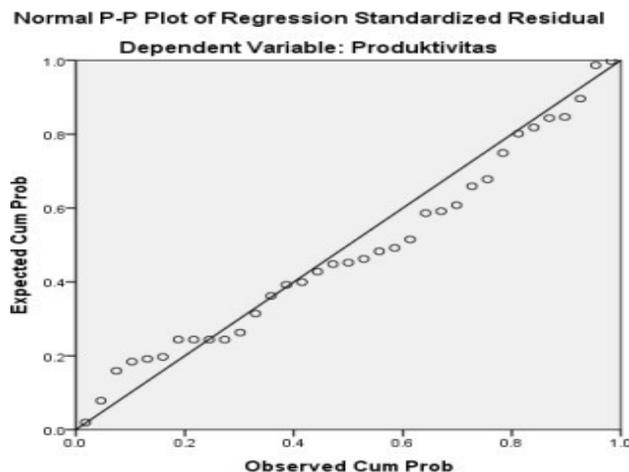
Tabel 2

Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Work From Home Kerja (WFH)	0,942	> 0,600	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja	0,940	> 0,600	Reliabel
Variabel Produktivitas Pegawai	0,944	> 0,600	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada Cronbach alpha > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas



Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan dataploting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat gejala normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Tabel 3

Coefficientsa

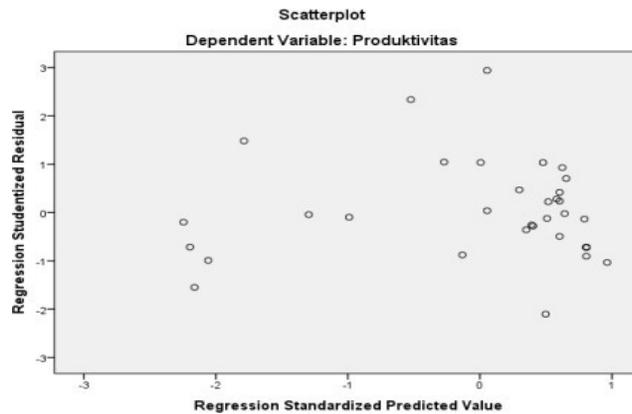
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work From Home	.225	4.444
Lingkungan Kerja	.225	4.444

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai tolerance $0,225 > 0,100$ dan nilai VIF $4.444 < 10,00$.

c. Uji heteroskedastisitas

Tabel 4



Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji autokorelasi

Tabel 5

Model Summaryb

Durbin-Watson	
2.174	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work From Home

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan uji autokolerasi, nilai du dicari pada distribusi distribusi nilai tabel durbinwatson. Nilai k (2) dan N (34) dengan signifikansi 5%. Nilai du (1.710) < Durbin Watson (1,988) < 4-du (2,29) artinya tidak gejala autokolerasi

4. Analisis regresi berganda

Tabel 6

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.176	3.375		2.127	.041
Work From Home	.452	.135	.559	3.335	.002
Lingkungan Kerja	.345	.161	.360	2.147	.039

a. Dependent Variable: Produktivitas

(Sumber Data; SPSS Versi 23,2022)

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 7.176 + 0,452 + 0,345$$

Konstantan a = 7.176 artinya jika Work From Home Kerja, Dan Lingkungan Kerja konstan atau sama dengan nol maka Produktivitas Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima sebesar 7.176.

Koefisien variable b1 = 0,452 artinya jika Work From Home naik sebesar satu satuan dimana Lingkungan Kerja konstan maka Produktivitas Pegawai Pada Dinas Perhubungan akan naik sebesar 0,452.

Koefisien variable b2 = 0,345 artinya jika Lingkungan Kerja naik sebesar satu satuan dimana Work From Home konstan maka Produktivitas Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima akan naik sebesar 0,345.

5. Uji koefisien korelasi

Tabel 7 Model

Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893a	.797	.785	5.596	2.174

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work From Home

b. Dependent Variable: Produktivitas

((Sumber Data; SPSS Versi 23,2022)

Nilai koefisien kolerasi berganda yaitu sebesar 0,893. Artinya tingkat keeratan hubungan antara Work From Home dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada DinasPerhubungan Kota Bima Pada Kategori Sangat Kuat sebesar 0,893 (89,3%).

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah Sedang
0,40 – 0,599	Kuat
0,60 – 0,799	Sangat kuat
0,80 – 1,000	

6. Uji koefisien determinasi

Tabel 8 Model

Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893a	.797	.785	5.596	2.174

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work From Home

b. Dependent Variable: Produktivitas

(Sumber Data; SPSS Versi 23,2022)

Nilai koefisien determinasi linieberganda yaitu sebesar 0,797 atau 79,70%. Artinya Work From Home (X1), Dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) Pada Dinas Perhubungan Kota Bima yaitu sebesar 79,70% sedangkan sisanya 20,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

7. Uji t

Tabel 9
Coefficientsa

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.176	3.375		2.127	.041
Work From Home	.452	.135	.559	3.335	.002
Lingkungan Kerja	.345	.161	.360	2.147	.039

a. Dependent Variable: Produktivitas

(Sumber Data; SPSS Versi 23, 2022)

Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Produktivitas

Hasil statistik uji t untuk variabel Work From Home memperoleh nilai t hitung sebesar 3.335 dengan nilai ttabel sebesar 2.039 ($3.335 > 2.039$), maka hipotesis H1 yang menyatakan bahwa Work From Home (WFH) berpengaruh Terhadap Produktivitas Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya $0,002 < 0,05$ ada pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Produktivitas Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fiona, dkk (2019) yang menyatakan bahwa Work From Home Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai. Dan diperkuat oleh Narpati, dkk (2021) yang menyatakan bahwa Work From Home Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai thitung sebesar 2.147 dengan nilai ttabel sebesar 2.039 ($2.147 < 2.039$), maka hipotesis H2 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Pada Dinas Perhubungan KotaBima. Dan tingkat signifikan (Sig) < dari 0,05 yang artinya $0,039 < 0,05$ Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fiona, dkk (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja. Dan diperkuat oleh Narpati, dkk (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja.

8. Uji f

Tabel 10
ANOVAa

Model	Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3943.678	2	1971.839	62.978	.000b
Residual	1001.922	32	31.310		
Total	4945.600	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

(Sumber Data; SPSS Versi 23, 2022)

Pengaruh Work From Home Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Hasil statistik uji F untuk variabel Work From Home dan Lingkungan Kerja memperoleh nilai Fhitung

sebesar 62.978 dengan nilai Ftabel sebesar 3,29 ($62.978 > 3.29$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), jadi secara bersama-sama atau secara simultan bahwa variabel Work From Home (X1), Dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas (Y) Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan Fiona, dkk (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan Work From Home Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja. Dan diperkuat oleh Narpati, dkk (2021) yang menyatakan bahwa secara simultan Work From Home Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian diatas adalah:

1. Work From Home (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai (Y) Pada Dinas Perhubungan Kota Bima.
2. Lingkungan tempat Kerja (X2) secara signifikan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas pegawai (Y) Pada Dinas Perhubungan Kota Bima.
3. Secara bersamaan (simultan) variabel Work from home (WFH) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) pada Dinas Perhubungan Kota Bima berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang diperoleh dan dapat disampaikan untuk penelitian berikutnya agar melakukan penelitian pada variabel pengawasan kerja, kepuasan

kerja, motivasi kerja selama masa pandemi ini agar dapat dilihat perbandingan pada pencapaian hasilnya. Sedangkan untuk mengawasi pekerjaan selama Work From Home agar produktivitas kerja tetap stabil atau meningkat, dapat dilakukan melalui instruksi pimpinan untuk mewajibkan pegawai tidak mematikan laptop selama jam kerja agar dapat diketahui produktivitas masing-masingnya. Pada lingkungan kerja dirumah, pimpinan dapat mewajibkan pegawai mengerjakan tugasnya pada tempat atau ruangan yang nyaman, bersih dan tidak bising.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintang Narpati, ddk (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh *Work From Home* (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* Vol.4, No.2, Maret 2021 Halaman:121–133 ISSN (*online*):2599-171X ISSN(*print*) : 2598-9545
- Desy Prastyani & Indah Siti Muslimah. (2021). *Analisis Produktivitas Karyawan Saat Pandemi Covid-19 Melalui Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Faktor Psikologis Karyawan. Forum Ilmiah Volume 18 Nomor 3, September 2021*
- Fiona Putri D.P.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* website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)
- Ghozali, Imam 2013. *Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19*, Semarang .Badan Penerbit Undip
- Mulyadi. (2001). edisi 3. *Akuntansi manajemen, Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. In *Universitas Gadjah Mada*.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Cetakan VI). Ghalia Indonesia.
- Rahmi Susanti. ddk. (2021). Produktivitas Kerja Saat *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat Volume 13 Edisi 1, 2021*
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524)
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT InkoJava Semarang. *Among Makarti*.

- Sauermann, J. (2016). Performance measures and worker productivity. *IZA-World of Labor*. <https://wol.iza.org/uploads/articles/260/pdfs/performance-measures-andworker-productivity.pdf>
- Segati Pelalawan Riau). *JOM FISIP Universitas Riau, Vol 3 No 2*. <https://www.neliti.com/publications/33206/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadapproduktivitas-kerja-karyawan-bagian-produksi>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, Vol2No.1*(EISSN26865661).<https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/265>
- Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt. Mitra Unggul Pusaka terhadapproduktivitas-kerja-karyawan-bagian-produksi
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV. Alfabeta Bandung
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt. Mitra Unggul Pusaka terhadapproduktivitas-kerja-karyawan-bagian-produksi.
- Tohardi. 2013. *Pemahaman Praktis Kepemimpinan*. Bandung:CV.Mandar Maju.
- Wikipedia. (n.d.-b). *Digital*. <https://id.wikipedia.org/wiki/Digital>