



# FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS LABUHANBATU

PROGRAM STUDI :  
**MANAJEMEN - AKUNTANSI**

Jln. SM. Raja No. 126 Km. 3.5 Aek Tapa - Rantauprapat - Sumatera Utara - K.Pos 21415  
Telepon / Fax (0624) 21901

## PENGUMUMAN

No.037/FEB-ULB/VII/2023

### **HAL: SYARAT PENGAMBILAN IJAZAH TAHUN 2023**

Sehubungan telah selesainya pencetakan Ijazah, Transkrip Nilai dan Sertifikat BNSP Uji Kompetensi Service Excellence, dengan ini kami beritahukan kepada seluruh Alumni yang sudah wisuda tahap I pada bulan Mei 2023 Universitas Labuhanbatu syarat wajib yang diharus dipenuhi untuk proses pengambilan ijazah antara lain:

**a) Tugas Akhir Skripsi**

Format Skripsi antara lain:

Seluruh file (poin 1-8) diburning ke dalam satu CD dalam bentuk PDF yang terdiri dari:

1. Cover, Lembar Pengesahan Skripsi, Lembar Pernyataan Original Skripsi, Abstrak, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar dan Daftar Lampiran (**jadi satu file**).
2. BAB I (terpisah)
3. BAB II (terpisah)
4. BAB III (terpisah)
5. BAB IV (terpisah)
6. BAB V (terpisah)
7. DAFTAR PUSTAKA (terpisah)
8. LAMPIRAN (terpisah)

**b) Tugas Akhir Artikel Ilmiah/PkM**

Format Artikel Ilmiah antara lain:

Seluruh file diburning ke dalam satu CD dalam bentuk PDF yang terdiri dari:

1. Cover
2. Lembar Pengesahan Artikel
3. Lembar Pernyataan Original Artikel
4. Bukti LoA
5. Isi Artikel Full (terpisah)

Poin 1, 2, 3 dan 4  
jadi gabung

**c) Setiap alumni wajib menyerahkan hasil Burning CD Tugas Akhir ke Perpustakaan Universitas Labuhanbatu dan dikenakan biaya Rp 100.000,- (diserahkan pada Perpustakaan).**

**d) Setiap alumni akan memperoleh formulir penyerahan CD/DVD burning Tugas Akhir sebagai bukti pengambilan Ijazah di Biro FEB ULB.**

Demikianlah informasi ini disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Rantauprapat, 17 Juli 2023

Dekan,



Pristiyono, SE, M.Si  
NIDN. 0116118301

Tembusan:

1. Rektor ULB
2. Wr I Bid. Akademik ULB
3. Arsip.

# LAMPIRAN 1. TUGAS AKHIR SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK  
INDIVIDU, KOMPETENSI, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS PADANG  
MATINGGI RANTAUPRAPAT KABUPATEN  
LABUHANBATU**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Labuhanbatu



**MUHAMMAD YASIN  
1801100117**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LABUHANBATU  
RANTAUPRAPAT  
2023**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA MUHAMMAD YASIN  
-NPM 1801100117  
PROGRAM STUDI S-I MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA.  
KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI,  
DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS  
PADANG MATINGGI RANTAUPRAPAT  
ABUPATEN LABUHANBATU

RANTAUPRAPAT,

2023

DISETUJUI:

BOMBING UTAMA

PEMBIMBING PENDAMPING



YUDI PRAYOGA, SE, M.Si  
NIDN. 0128109301



ABD. HALM, SE, M.Si  
NIDN. 0126128901

MENYETUJUI:



M.Si  
N. 0116118301



## LEMBAR PERNYATAAN ORIGINAL SKRIPSI

NAMA :  
NPM : 1801100117  
PROGRAM STUDI : S-1 MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,  
KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI,  
DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS  
PADANG MATINGGI RANTAUPRAPAT  
KABUPATEN LABUHANBATU

Dengan ini penulis menyatakan bahwa skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu adalah hasil karya tulis penulis sendiri. Semua kutipan maupun rujukan dalam penulisan skripsi ini telah penulis cantumkan sumbernya dengan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya penulis atau plagiat, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang disandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Rantauprapat,

2023

Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Yasin  
NPM. 1801100117



## **LAMPIRAN 2. TUGAS AKHIR ARTIKEL ILMIAH**

### **PARTICIPATORY LEADERSHIP, SUPERVISION, AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LABUHANBATU REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY**

#### **ARTIKEL**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Labuhanbatu



**MUHAMMAD ARDIANSYAH  
1801100148**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LABUHANBATU  
RANTAUPRAPAT  
2023**

## LEMBAR PENGESAHAN ARTIKEL

NAMA MUHAMMAD ARDIANSYAH  
NPM 1801100148  
PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI PARTICIPATORY LEADERSHIP,  
SUPERVISION, AND DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
LABUHANBATU REGIONAL DEVELOPMENT  
PLANNING AGENCY


RANTAUPRAPAT,

2023

DISETUJUI:

PEMBIMBING UTAMA

PEMBIMBING PENDAMPING



YUDI PRAYOGA, SE, M.Si  
NIDH. 0128109301



ABD. HALIM, SE, M.Si  
NIDN. 0126128901

MENYETUJUI:



DEKAN  
PRISPIYONO, SE, M.Si  
NIDN. 0116118301



KAPRODI MANAJEMEN  
ABD. HALIM, SE, M.Si  
NIDN 0126128901

## LEMBAR PERNYATAAN ORIGINAL ARTIKEL

NAMA	MUHAMMAD ARDIANSYA
NPM	1801100148
PROGRAM STUDI	S.I MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI	PARTICIPATORY LEADERSHIP, SUPERVISION, AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LABUHANBATU REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY

Dengan ini penulis menyatakan bahwa Artikel ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu adalah hasil karya tulis penulis sendiri. Semua kutipan maupun rujukan dalam penulisan Artikel ini telah penulis carumkan sumbernya dengan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika di kemudian terdapat ternyata ditunjukkan seluruh atau sebagian Artikel ini bukan hasil karya penulis atau plagiat, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang disandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Rantauprapat, September 2022



Muhammad Ardiansyah  
NPM. 1801100148

## **BUKTI LoA PUBLIKASI ARTIKEL**



**Yayasan Riset & Pengembangan Intelektual (YRPI)**

Nomor AHU-0015601.AH.01.04.Tahun 2019

**MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal**

Online ISSN (2715-792X); Print ISSN (2715-7911)

Terakreditasi SINTA 4 berdasarkan SK 164/E/KPT/2021 Tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2021



**No** : 445/MSEJ/YRPI/2023  
**Perihal** : *Letter of Acceptance (LoA)*

Kepada Yth

**Penulis** : Nurlena Nasution<sup>1</sup>, Meisa Fitri Nasution<sup>2</sup>, Abd. Halim<sup>3</sup>

**Judul Naskah** : PENGARUH CITRA MEREK, HARGA, PROMOSI DAN *SERVICESC*  
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA PIZZA HOUSE  
CABANG RANTAUPRAPAT

**filiasi** : Universitas Labuhanbatu, Rantauparapat, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Berdasarkan hasil penilaian tim editorial jurnal MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal terhadap naskah bapak/ibu yang telah disubmit, Maka bersama surat ini kami putuskan bahwa naskah anda telah **diterima**. Sebagai informasi bahwa naskah bapak/ibu akan di terbitkan pada Jurnal MSEJ Volume 4 No 4 Tahun 2023 (Juni-Juli 2023)

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Pekanbaru, 9 Mei 2023

**Chief Editor**



**Dr. Astri Ayu Purwati, B.Sc., M.Sc**



Tautan Jurnal : <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/index>



## **Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia**

**Pristiyono<sup>1</sup>, Muhammad Ikhlah<sup>2</sup>, Mulya Rafika<sup>3</sup>, Dinda Karasinta Hasibuan<sup>4</sup>**

<sup>1)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

Email: paktio16@gmail.com

<sup>2)</sup> Politeknik Negeri Batam

Email: ikhlah@polibatam.ac.id

<sup>3)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

Email : mulya\_rafika@yahoo.co.id

<sup>4)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

Email: dindacantik7877@gmail.com

### **Abstrak**

Pandemi Covid-19 berdampak negatif pada berbagai aspek kehidupan termasuk bidang pendidikan tinggi. Dalam upaya memutus rantai Covid-19 pemerintah mengeluarkan kebijakan bahwa pelaksanaan kegiatan PT tridharma dilakukan secara online / online dengan konsep *work from home* (WFH). Kehadiran *work from home* (WFH) menimbulkan pro dan kontra di kalangan akademisi. Hasil pengujian antar variabel adalah sebagai berikut: 1) Kerja dari rumah (WFH) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi. Dimana nilai CR sebesar  $13,914 > 1,96$  dan nilai p (0,000) lebih kecil dari 0,05; 2) Bekerja dari rumah (WFH) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dimana nilai CR sebesar  $2,557 > 1,96$  dan nilai p (0,011) lebih kecil dari 0,05; dan Motivasi tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dimana nilai CR  $1,581 < 1,96$  dan nilai p (0,114) lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang konsep bekerja dari rumah dalam bidang pendidikan khususnya perguruan tinggi hanya dapat melaksanakan kegiatan pendidikan / pengajaran yang dilakukan secara online dengan aplikasi yang dapat digunakan bersama oleh dosen dan mahasiswa seperti Google kelas, e-learning dan lain-lain. Kegiatan penelitian semacam itu juga dapat dilakukan di rumah dengan menggunakan formulir Google dalam menyebarkan kuisioner, namun kegiatan pengabdian masyarakat belum menemukan solusinya. Kegiatan kerja lainnya yang terkait dengan pelayanan akademik masih dilakukan dengan *work from home* (WFH) dan setiap kegiatan dipantau secara berkala.

**Kata Kunci:** *work from home*, motivasi, kinerja.

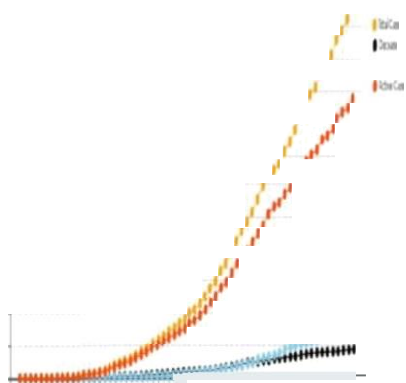
### **Abstract**

*The Covid-19 pandemic has had a negative effect on various aspects of life including the field of tertiary education. In an effort to break the Covid-19 chain the government issued a policy that the implementation of PT tridharma activities was carried out online / online with the concept of work from home (WFH). The presence of work from home (WFH) raises pros and cons among academics. The test results between variables are as follows: 1) Work from home (WFH) has a direct and significant effect on motivation. Where the CR value of  $13,914 > 1,96$  and the p-value (0,000) is smaller than 0.05; 2) Work from home (WFH) has a direct and significant effect on performance. Where the CR value of  $2,557 > 1,96$  and the p-value (0,011) is smaller than 0.05; and Motivation does not have a direct and significant effect on performance. Where the CR value of  $1,581 < 1,96$  and the p-value (0,114) is greater than 0.05. The results of this study provide an overview of the concept of work from home in the field of education, especially colleges can only carry out educational activities / teaching carried out online / online with applications that can be used together by lecturers and students such as Google classroom, e-learning and others. Such research activities can also be carried out at home using the Google form in distributing questionnaires, but community service activities have not yet found a solution. Other work activities related to academic services are still carried out by work from home (WFH) and every activity is monitored regularly.*

**Keywords:** *Work from Home, Motivation, Performance.*

## 1. Pendahuluan

Pandemik Covid-19 yang melanda hampir seluruh negara di dunia tentu memberikan imbas negatif yang banyak dirasakan oleh kebanyakan orang. Total pasien yang terkonfirmasi Covid-19 hingga awal Mei 2020 mencapai angka 3.524.429 orang dari 187 negara di dunia. Menurut sumber yang sama di Indonesia sendiri sebaran data yang terkonfirmasi dari Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID Nasional mencapai angka 11.587 jiwa, sebagaimana dapat dilihat grafik inemperlihatkan dibawah ini :



Sumber : *Infonesia* dan *Nitiointil* *Booii-dof* *Disaster* *Llanagemmt*, Apt1 2020.

Kehadiran Covid-19 dalam kehidupan ini menyebabkan banyak sekali aktivitas masyarakat atau organisasi perusahaan dan pemerintah seluruh dunia yang terkena berubah sehingga seluruh komponen tersebut harus melakukan adaptasi dengan kondisi yang darurat. Proses penyebaran Covid-19 di Indonesia juga bervariasi dengan relative cepat yang membuat masyarakat semakin resah sehingga setiap manusia mau tidak mau harus mengikuti kebijakan pemerintah dalam melakukan Peubatasan Skala Besar-Besaran (PSBB) deini memutus rantai penularan Covid-19.

Beberapa daerah di Ibukota besar seperti Jakarta, Bandung, Surabaya bahkan Medan yang memiliki konfirmasi angka Covid-19 tertinggi telah menerapkan istilah *social distancing* dalam aktivitas dan interaksinya. Keunculuan *social distancing* dalam aktivitas masyarakat akibat Covid-19 menyebabkan berbagai perusahaan ikut serta menerapkan *social distancing* baik terhadap sesama karyawan bahkan pelanggan agar inata rantai Covid-19 dapat ditekan, namun cara ini dianggap tidak cukup efektif karena intensitas interaksi masyarakat niasih **cukup** tinggi serta setztakia bertambahnya pasien yang terkonfirmasi Covid-19.

Di saat yang sama Pemerintah juga menghimbau untuk pelaksanaan belajar dan bekerja

dilaksanakan dari rumah atau populer dengan istilah *work from home* (WFH) , selama pandemik virus corona. Tidak sampai disitu saja, Covid-19 juga memberikan dampak serius bagi semua aspek kegiatan seperti perekonomian, bisnis, investasi, travelling, sosial, dan budaya serta terutama pada dunia pendidikan. Hal inilah yang melatarbelakangi lima kebijakan pendidikan masa darurat Covid-19 antara lain 1) Pembelajaran daring untuk anak sekolah 2) Kuliah daring. 3) Ujian Nasional 2020 ditiadakan, 4) UTBK SBMPTN 2020 diundur dan 5) Pelaksanaan SNMPTN masih dalam pengkajian.

Upaya pencegahan meluasnya Covid-19, banyak institusi pemerintah, perusahaan BUMN, perusahaan swasta termasuk Perguruan Tinggi Negeri/Swasta ikut serta telah mengeluarkan kebijakan *work from home* (WFH). Dasar hukum mengenai *work from home* (WFH) atau bekerja di rumah selama wabah Covid-19 dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dimana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Kesadaran yang tinggi ini merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan hal yang utama. karena dengan sumber daya manusia perusahaan dalam kondisi apapun harus tetap dikendalikan agar tidak menyimpang dari tujuan-tujuannya. Tanpa sumber daya manusia (karyawan) aktivitas organisasi akan lumpuh dan dapat mengganggu stabilitas pelayanan sehingga menyebabkan perusahaan merugi akibat masa darurat Covid-19. Disamping itu ada beberapa perusahaan lain yang enggan untuk menerapkan *work from home* (WFH) di masa darurat Covid-19 dengan alasan aktivitas perusahaan tidak dapat dilakukan di rumah (*work from home*). Universitas Labuhanbatu sebagai perguruan tinggi swasta merupakan jenis perusahaan jasa ikut serta melaksanakan kebijakan *work from home* (WFH) semenjak ditegaskan kasus pasien Covid-19 pertama di Kabupaten Labuhanbatu sebagai upaya menekan penyebaran virus corona dalam lingkungan kampus Universitas Labuhanbatu. Dengan diterapkannya *work from home* (WFH) mengakibatkan seluruh aktivitas pelayanan akademik berubah-ubah mulai dari adanya pelarangan interaksi langsung antara mahasiswa dengan dosen kini beralih menjadi secara daring termasuk perkuliahan/ pembelajaran, pelaksanaan ujian, pelayanan bimbingan skripsi serta pelayanan akademik lainnya.

Kondisi masa darurat ini semakin membuat seluruh civitas akademika semakin bingung termasuk pimpinan inasing-inasing unit kerja di lingkungan Universitas Labuhanbatu dalam mencapai kinerja yang maksimal. Tingginya beban kerja yang harus diselesaikan oleh Dosen sebagai

aktor utama keberhasilan proses pelaksanaan pembelajaran, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan secara manual dan online, dari biasanya dilakukan manual di *work from home* (WFH) disambut baik semua civitas akademik sebagai upaya menuntaskan mata rantai Covid-19 di lingkungan Universitas Labuhanbatu. Melihat kenyataan di masa pandemi Covid-19, perlu dilakukan pengkajian secara empiris mengenai tingkat motivasi Dosen dan mahasiswa (WFH) dalam mencapai tujuan di masa pandemi Covid-19, sekaligus memberikan solusi-solusi yang memungkinkan kepada pimpinan Universitas Labuhanbatu dalam mengambil keputusan terkait bagaimana pengelolaan dari pelayanan akademik di masa darurat pandemi Covid-19.

## 2. Kajian Teori

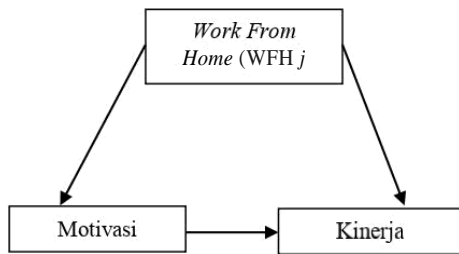
Motivasi diartikan sebagai pemanfaatan aset dari individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Dalam menghadapi situasi atau masa pandemi Covid-19 setiap elemen organisasi yang terlibat dalam organisasi harus inisiatif beradaptasi dengan kondisi tersebut termasuk berkaitan dengan motivasi. Munculnya kebijakan *work from home* dalam upaya menuntaskan mata rantai Covid-19 di lingkungan organisasi sebagai upaya pemerintah kantor yang memungkinkan dapat diselesaikan sesuai instruksi pimpinan. *Work from home* (WFH) merupakan sebuah istilah di masa pandemi Covid-19 yang berarti bekerja dari rumah. Lebih luasnya seseorang dapat melakukan pekerjaan dari rumah, cafe, atau di tempat yang nyaman sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut diperlukan motivasi dan dukungan sebagai pihak seperti pimpinan puncak level manajerial dari organisasi. Hasil penelitian Ruppert dari Beclonann (2018) bahwa secara empiris kami menunjukkan bahwa bekerja dari rumah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap upaya kerja. Selain itu, kami menunjukkan bahwa kehadiran karyawan dari rumah juga sangat penting. Senjaya sering karyawan bekerja dari rumah, semakin tinggi pula upaya kerja yang mereka berikan. Anna (2017) motivasi merupakan stimulus penting yang mempengaruhi perilaku individu. Tidak ada individu yang sanjaya atau perilaku, maka di tengah keberagaman organisasi di lingkungan masyarakat praktik yang akan dapat memuaskan kelompok dan bukan hanya individu. Sabri (2017) motivasi secara umum disebut sebagai alasan bertingkah atau berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi juga bisa diartikan sebagai aral perilaku seseorang atau apa yang menyebabkan seseorang menginginkannya untuk melakukan suatu perilaku dan sebaliknya. Motivasi adalah yang mendorong orang untuk bertindak

dengan cara tertentu, atau setidaknya menginformasikan keinginannya untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang memiliki motivasi baik secara umum akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangka usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Penelitian Kimmia ditiadakan masa pandemi Covid-19 adalah bagian penting dari organisasi karena bukan hanya mencapai hasil kerja tetapi harus memperhatikan proses dari aspek lainnya. Pradana dan Jena (2017), kerja adalah konsep multi komponen dari pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan proses aspek kinerja, yaitu, keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya dari tanggungjawab secara legal serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### Kerangka Konseptual

Menjelaskan dibelakukannya *work from home* oleh pemerintah di masa pandemi Covid-19 kepada seluruh institusi dan perusahaan-perusahaan termasuk perguruan tinggi, menyebabkan pemerintah ikutserta mengikuti kebijakan pemerintah sebagai langkah menuntaskan mata rantai Covid-19. Hasilnya kebijakan ini menimbulkan bagi pemerintah-perusahaan yang belum terkena zona merah terutama bagi karyawan. Felstead dan Humeke (2017) menunjukkan bahwa detasemen pemerintah dari tempat adalah lien yang seimbang, artikel ini juga menunjukkan bahwa sentimen kerja jarak jauh dikaitkan dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi, kepuasan kerja dan terkait pekerjaan kesejahteraan.

*Work from home* tidak dapat dilakukan oleh setiap perusahaan karena beberapa perusahaan termasuk perguruan tinggi yang dapat menikmati *work from home*. Walaupun dapat diterapkan bagi perguruan tinggi tetap saja implementasi *work from home* memiliki kelebihan dan kekurangan. Netteland (2009) hasil penelitiannya bahwa penetapan *e-learning* akan memberikan wawasan baru yang memiliki relevansi di lingkungan kerja. Sebagai perguruan tinggi swasta yang sedang berkembang, Universitas Labuhanbatu mendukung penuh inisiatif Pemerintah menerapkan *work from home* tersebut. Implementasi *work from home* dalam Campus tentu berkaitan dengan motivasi dari kinerja semua karyawan yang berada didalamnya. Guna meningkatkan hasil penelitian, Penulis akan menginformasikan kerangka konseptual sebagai berikut



Siunba . Data Diolali. 2020.

Gambar 1.  
Kaarigka Koiiseptual

### Hipotesis

Berdasarkan pemaparan-peinaparan di atas, maka dari itu peneliti mengajukan hipotesis anmra lain :

H1 : *Work from home* (WFH) berpengaruh tmhadap inotivasi.

H2 : *Work froiii house* (WFH) bmpengaruh tmhadap knimja.

H3 : Motivasi bmpeiigaruli tmiadap kiiiieja.

### 3. Metode Peneliffian

Pendekataii penelitian iiiii inmigguuikan metode penelitian kuaaititatif. Yang artiiya peneliti bmupaya inenmapkaii pola pikir deduktif yang bmsifat Nasional, enipiris dari *top-doiiii* suatu feiioinena dengan inmiggmikan koiisep-koiisep yang umum untuk menjelaskan feiioinuu yang bersifat kliusus, sehingga teknik pengumpulan dan jenis data yang tepat digunakan dalam penelitian ini data primer bmupa kuesioiim (yang dilakukan secma online menggunakan *google form* ) dan data sekundm melalui akses niterlet. Penelitian iiiii dilakukan pada kainpus Uiiivmsitas Labuhanbatu yang bmalainat Jl. S. M. Raja No. 126A Aek Tapa -Raiitauprapat, sednigkaii populasi yang nieidukuiig penelitian iiiii merupakan kmyawaii yang bmstatus Dosen Tetap yang melakukan pekmjaan secara *stork from home*, keselmulaii bmjuinlali 112 orang tmdni dari 41 Dose Fakultas Ekonomi dari *Bisn is* (FEB), 13 Dose Fakultas Hukmn (FH), 36 Dosen Fakultas Keguruan dari Ilmu Pendidikan (FKIP) dari 22 Dose Fakultas Sairls dari Teloiologi (FST). Maka, peneliti inemutuskan ingainbil IU orang Dose sekaligus menjadi sampel dalam penelitian iiiii. Teloiik peiiganibilaii sairipliig yang cocok deigarr penelitian iiiii adalah tekiik puyosii e *sniipling* dengan loiteria/pmtimbaiigaiiuya adalah Dose Uiiivmsitas Labuhanbatu bekmja secara ii'ori *froiiii* froixe. Smneitara itu, untuk metode analisis data adalah analisis jalur (par/i a»a/wis) adalah teloiik statistik yang inmnbmikan keinungkmiai liubungmi sebab akibat baik langsung maupmi tidak langsung di antara satu set variabel. Analisis jalm diinulai dmigan mengembaiigkaii diagram dengn paiiali inengliubungkan vmiabel dari nimimijukkaii aliraii kasual atau arali sebab-akibat. Setiap jalm menunjukkan dua variabel yang diliubuiigkan oleh salah satu pmiali (gin is, biasaiiya leys, dengan pmiali di salah satuiiya ujmg) atau kabel (garis,

biasanya melengkuiig, tanpa mata paiiali), atau sling (dengan dna mata param) (Nminawati dari Kismiantmi, 2019). Serta merupakan pmluasaii del analisis regiesi bmganda atau penggunaan analisis regiesi untuk nieiaksir hubungan kausalitas aiitar vmiabel (*model caiiof*) yang telah ditetapkan sebelunuiya bmdasarkan teori yang menggunakan aplikasi SPSS dari AMOS.

### 4. ffasil dan Pembahasan

Sebelum dilakugan peiigujaii hipotesis, tmlebh dalrulu peneliti liens melakukan beberapa pengujaii sebagai guna inenieiulii pmsyarataii dalam penelitian mitara lain :

#### Uji S'aliditas dan Reliabilitas

Suatu hasil dinyatakan valid dari reliabel dengan syarat hasil validitas dci reliabilitas harus meiiiliki nilai yang lebih tinggi dari batas yang ditentukan. Pengujian validitas statistik mengacu pada loitmia :

- Apabila  $r_p > r_{ii, qi}$  (0.3) maka dinyatakan valid.
- Apabila  $r_p < r_{ii, qi}$  (0.3) maka dinyatakan tidak valid.

Untuk meigerlnudah pmhituiigaii uji validitas dari reliabilitas iistiwnen dalam penelitian *rid* menggunakan aplikasi *Microsoft Excel* dari *Statistical Program ofsocial Science j\*0 iersion for si'indm's*. Bmikut iiiii hasil pengujaii validitas dari reliabilitas ins0unimi selmfii variabel penelitian antara lain :

TABEL 1.  
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	Indikator	Corrected Item—Total Correlation	Cronbach's Alpha
1	Indikator 1	0.24	0.858
2	Indikator 2	0.324	
3	Indikator 3	0.629	
4	Indikator 4	0.749	
5	Indikator 5	0.694	
6	Indikator 6	0.644	
7	Indikator 7	0.641	
8	Indikator 8	0.766	
Indikator 9 (Y)			0.888
9	Motivasi1	0.715	
10	Motivasi2	0.598	
11	Motivasi3	0.715	
12	Motivasi4	0.410	
13	Motivasi5	0.849	
14	Motivasi6	0.847	
15	Motivasi7	0.710	
Indikator 16 (Z)			0.873
16	Kinerja1	0.785	
17	Kinerja2	0.778	
18	Kinerja3	0.725	

19	Kinerja4	0.509
20	Kinerja5	0.725
21	Kinerja6	0.601

Sumber : Data Wolalr 2020

Dari data pada Tabel 1, diketahui bahwa hasil pengujian validitas seluruh indikator variabel *work from home*, motivasi dari kiiuuja memiliki nilai t lebih besar dari yang bharti valid. Sedaiigkai pada uji reliabilitas menggunakan batasai 0.6 yang bharti bhasaai reliabel. Meimut Siagiai and Kliair (2018) balm a nilai r loitis yang ditetapkan adalah antara 0.6 dan 0.7. Dari data diatas baling selmulu vmiabel variabel *work from home*, motivasi dan kiiimja memiliki nilai *cronhacli 's nplia* lebih besar dari nilai r loitis yang ditetap. Deigan deniikiai dapat disinpulkai hasil uji validitas dan reliabilitas iis0uinen ineenenuli syarat yang ditetapkan.

#### Deskripsi Profil Responden

Selanjutnya dari hasil penyebarai aiigket secara online *google form* kepada selmM smnpel bjmjmlali 112 orang yang inengisi dan memberikan respoi sesuai kebutuhan penelitian hanya beijmmlali 80 orang, sedaiigkai sisanya 32 orang tidak inenibmikan tanggapan. Bmikut iiii hasil penyebaran angket secma onliae yang telah dilakukan, dipuoleli Tambaram profil responden pada penelitian ini

TABEL 2.  
PROFIL RESPONDEN

No.	Ki5teria	Frekuensi	Persentase
1) Jenis Kelamin			
	Laki-laki	43	53,8
	Perempuan	37	46,3
2) Usia			
	25-30 taint	30	37,5
	31-40 tahun	35	43,8
	41-50 tahun	15	18,8
3) Pendidikan			
	S2	76	95,0
	S3	4	5,0
4) Lama Bekerja			
	1-3 tahun	14	17,5
	4-6 tahun	20	25,0
	dias 6 tahun	46	57,5
5) Asal Fakultas			
	FHB	30	37,5
	FH	10	12,5
	FKIP	25	31,3
	FST	15	18,8

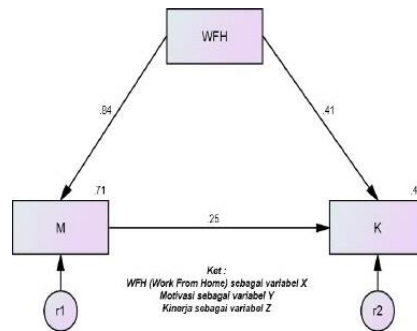
Sumber : Data Diolali, 2020

Dari data pada Tabel 2, dikemhui bahwa gainbaraii profil responden berdasarkan jenis kelamin didoiiniasi oleh laki-laki, bmdasmkaii usia didoiiniasi oleh usia 31-40 taluk bmdasarkaii

pendidikan didoiiniasi pendidikan S2 dan S3, bmdasarkaii laina bekmja didoiiniasi oleh laina bekerja di atas 6 taint dari bmdasarkaii asal fakulms didonniiasi oleh Fakultas Ekoioini dari Bisnis (FEB).

#### Analisis Jalur

Pada taliap ini akan dilakukan pengujiai liipotesis dengan model aiialisis jalm menggunakan software AMOS. Untuk mengetaliui hasil pengujiai hubungan anmr variabel dapat dililiat pada Gambar dibawah ini:



Suinba : Data Diolak 2020

Gambar 2.  
hlodel Analisis Jalur

Dari hasil pengujian liipotesis selmfii variabel menggunakan aiialisis jalm dapat diproleli hasil yang menunjukkan sejauli mana hubungan ante variabel sebagai berikut

TABEL 3.  
REGRESION TYIGHTS

		Estimate	S.E.	C.R.	P
M	<--- WFH	.847	.061	13.914	***
K	<--- WFH	.186	.073	2.557	.011
K	<--- M	.114	.072	1.581	.114

Suinba : Output ALIOS. 20\*0

Berdasarkan pada Tabel 3 diatas, dapat dipmoleli hasil pmigujiai ante variabel sebagai berikut :

1. *Work froii loiiie* (WFH) berpengaruh dari signifikan langsung terhadap motivasi. Diniaiai ailai CR sebesar 13,914 +1,96 dan nilai p-value (0,000) lebih kecil dari 0,05.
2. *Work froii house* (WFH) berpengaruh dan signifikan langsung terhadap kinnja. Diniaiai nilai CR sebesar 2,557 1,96 dan nilai p-value (0,011) lebih kecil dari 0,05.
3. Motivasi tidak bmpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinnja. Diinana nilai CR sebesar 1,581 < 1,96 dan nilai p-value (0,114) lebih besar dari 0,05.



## Peinbahasan

Berdasarkan hasil peiugujaii liipotesis analisis jalm, maka dijelaskan sebagai bmkut

1. Pada hipotesis permma diketaliui bahwa *»i'ork froiii home* (WFH) nieiiliiliki pengaiuli langsung dan sigiifiikiai terhadap motivasi. Hal ini bharti bahwa selmfii Dosen yang memahami simasi yang bmkaitan Wigan Covid- 19 dari sebagai upaya ineniutus mata rantai Covid- 19 di perguruan tinggi maka pihak iitmiial pm human tñggi melaksanakan anjmiai pemerintah untuk nieinbmlakukan *»'ork foriii house* (WFH), termasuk aktivitas pendidikan, pengajman, pembelajaraii, pelayanan akadeinik dari penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Liang et al. 2015) bairns work honi home yang dilakukan selama senibilaii bulan kepada knyawai *Call Center* mengalanii peiitigkataii kiiimja 13% yang ineinbuatkan karyawan nimasakaii kepuasan kmja. Rupietta dari Beckmann (2016) hasil penelitian baha : *“Our empirical remit/re slime' tlint »i'orkiiig/roix /iorie lins n significant5 positiv' e ii iieire on ii'ork eJorr. Horeo» er, »i e find tlint also the frequenm\_ ofi'orkinp from home is cricial. The more often employ ees »i'ork froiii lioiie, the higher is the »'ork effort the5 proi ide'.* Ailmya hasil einpiis kami mrunjukkaii bahwa bekmja dari rumah memiliki pengaruli positif yang signifikan tmiadap upaya kmja. Selaiiii kanti juga nenemukaii bahwa hekuensi bekmja dcj rumah sangatlali penting. Semakiii suing karyawai bekmja dari rumah, seuakin tinggi upaya kerja yang inmeka berikan.
2. Pada hipotesis kedua diketaliui bahwa ii'orlJoix lioiie (WFH) memiliki pengaruh laiigsmig dan sigiifiikan tmiadap kiiimja. Setelah pimpiiian perguruan tinggi niengikuti aiijuran peimmiitali mituk melaksanakan *»i'ork from home* (WFH), bebmapa lial positif yang dipmoleli dari *ii'ork from hoaxes* esiai dengan penelitian (Purwaiito et al. (2020) antma lain pekmjaaii menjadi lebih fleksibel, inenguraiigi biaya oaiisportasi, produktivitas kmja ineiingkat, mempmoleli kepuasan kmja, keseiinbangaii liidup dengan pekmjaair dari teiliindni dcj dis0aksi. Sejalaii dengan penelitian lainnya (Noidin, Molid Baidzowi, and Razak 2016) bahwa inenurut karyawai di Malaysia inmniliki sudut pandaiig bekmja dari much menjadi tantaiigaii sebuaii koiisep kerja yang potensial fleksibel.
3. Pada liipotesis ketiga diketaliui bahvz motivasi tidak memiliki peiigmuli langsung dari tidak sigiifiikan tmiadap kinuja. Dapat dijelaskaii bahwa dari hasil penelitian ini bebmapa responden membmikan respoi inenyimpulkan *»'ork foriii liowe* (WFH) yaluu : nieiyebabkan biaya internet dari koinunikasi dengan

nialiasiswa semakin ribet karena harus bergantuiig pada paket data, komuiikasi menjadi kurang laiicar baik dengan rekan kuja dari nialiasiswa, stress yang tidak teratur karena ada tuiitutaii yang harus dilakukan karena simasi Covid-19, dari hanya beberapa jenis kegiatan pekmjaan yang dapat dilakukan menggunakan koiisep ini seperti pengajaran, ujian, proses bimbingan, dari pekmjaaii yang inendukung aplikasi. Hal ini sesuai Wigan Saludin, Kmia, and Hassan (2013) bairns dalam artikeliya pelaksanaan *»i'ork froiii house* (WFH) di Malaysia inasili langka dalam iniplementasiia.

## S. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini diketaliui bairns *»i'ork from house* (WFH) telah nienimbulkaii pro dari konua dalam inplementasinya, namuii ii'orl *froiii lioiie* (WFH) dalam dmiia pendidikan melalui hasil penelitian ini lebih inembmikaii gambar an konsep B'orl *froiii house* bidang pendidikan kliususnya puguruan tinggi hanya dapat melakukan kegiatan-kegiatan pendidikan/pengajaran dilakukan daring/online dengan aplikasi-aplikasi yang dapat digunakan secara busania oleh Dosen dan inaliasisuz iiiiisalnya google classroom, e-learning dan lairuiya, kegiatan penelitian demikian juga dapat dilakukan diiwnali dengan menggunakan google form dalam peiyebaran angket, trainer untuk kegiatan pengabdaii kepada masyarakat belum inempmoleh solusi. Kegiatan pekmjaan lainnya tmkait dengan pelayaii akadeiik tetap dilakukan secara ii'orl/roix /ioixe (WFH) dan setiap aktivitas dipantau secara bmkala.

## Daftai• Pustaka

- A. Felstead, Alan, and Golo Hmiseke. 2017. “Assessing the Growth of Remote Working and Its Consequences for Effort, Well-Being and Work-Life Balance. ’ Vev’ *Teclmolo , Work mid Eiiiplo yniient* 32 (3): 195—212. <https://doi.org/10.1111/rite.e.12097>.
- B. Liaig, Janes, John Roberts, Diichun Jenny Yiiig, Jerniifer Cao, Mimi Qi, and Mmia Sri. 2015. “Does Working From Home ? Evidence From A Chinese Expimmit \* Nicholas Bloom I . Litroductioni Working horn Home ( RTH : Also Called Telecoirnnutiig or Tel- Ework ) Is Becoming an Licreasiigly Common Ractic e . Lt the United States , the Proportion of E. *The punrterlv Journal of Econoiics* 130 (1): l6ñ—218. <https://doi.org/10.1093/qje.qju032>.Advance.
- C. Netteland, Grete. 2009. “Implementation of E-Learning in a Large Organization: The Critical Role of Relevance to Work. ZiirerikThoiio/ *Joiinial of .4A anced Corporate Learning*

- (UAC) 2 (3): 58–65. <https://doi.org/10.3991/ijac.v2i3.1002>.
- D. Noidin, Nurul Nadia, Fateha Maizatul Mohd Baidzowi, and Ruzanna Ab Razak. 2016. "Understanding the Work At Home Concept , Its Benefits and Challenges Towards Employees." *Social Sciences Research* 2016 (July): 109-18.
- E. Nuimawati, W. P., and Kismiantini. 2019. "Path Analysis for Determining Health Factors in Indonesia." *Journal of Physics: Conference Series* 1320 (1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1320/1/012018>.
- F. Piadhan, Rabindra Kumar, and Lalatendu Kesari Jena. 2017. "Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation." *Business Perspectives and Research* 5 (1): 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>.
- G. Purwanto, Agus, Masduki Asbari, Mochammad Fahlevi, Abdul Mufid, Eva Agistiawati, Yoyok Cahyono, and Popong Suiyani. 2020. "Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic An Exploratory Study." *International Journal of AA Anced Science and Technology* 29 (5): 6235–44.
- H. Rupiatta, Kiia, and Michael Beclunann. 2018. "Working from Home: What Is the Effect on Employees' Effort?" *Working from Home. that Is the Effect on Employees' Effort?* 70 (1): 25-55. <https://doi.org/10.1007/s41464-017-0043-x>.
- I. Sabir, Almas. 2017. "Motivation: Outstanding Way to Promote Productivity in Employees." *American Journal of Management Science and Engineering* 2 (3): 35. <https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170203.11>.
- J. Saludin, Nuiul, Nooiliza Karia, and Hasnanywati Hassan. 2013. "Green Economy: Researching Working from Home in Building Sector." *The Journal of Southeast Asian Research*, no. November: 1-9. <https://doi.org/10.5171/2013.273189>.
- K. Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1 (1): 59-70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- L. Varma, Chandrakant. 2017. "Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction for Organizational Performance." *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research* 6 (2):10-20.
- M. <https://mana.do.tribunnews.com/2020/03/28/lakuan-7-hal-ini-sebagai-antisipasi-virus-corona-ketika-anda-hnus-bekerja-di-luar-rumah> diakses pada tanggal 29 Maret 2020 pukul 15.00 WIB.
- N. <https://www.woildometers.info/coionavirus/#counuies> diakses pada tanggal 5 Mei 2020 pukul 20.00 WIB.
- O. <https://www.ctc-n.oig/about-ctcn/organisations/indonesian-national-board-disaster-management> diakses pada tanggal 7 Mei 2020 pukul 11.00 WIB.
- P. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.liunl> diakses pada tanggal 9 Mei 2020 pukul 12.00 WIB.
- Q. <https://sevima.com/5-kebijakan-pendidikan-masa-darurat-corona/> diakses pada tanggal 10 Mei 2020 pada pukul 14.00 WIB.
- R. <https://www.hukumonline.com/klinik/demil/ulasan/lt5e7326fd25227/ketentuan-pelaksanaan-i-work-fiom-home-i-di-tengah-wabah-corona/> diakses pada tanggal 15 Mei 2020 pada pukul 08.00 WIB.
- S. <https://www.statistikian.com/2012/10/penelitian-kuantitatif.html> diakses pada tanggal 16 Mei 2020 pada pukul 19.00 WIB.
- T. <https://www.bizionline.com/bizionline/hon-to/human-iesouices/2017/10/how-to-make-work-fiom-home-nuly-work.linnl> diakses pada tanggal 17 Mei 2020 pada pukul 20.00 WIB.
- U. <https://www.eejournal.com/article/work-from-home-survival-guide/> diakses pada tanggal 17 Mei 2020 pukul 22.00 WIB.
- V. <https://hbr.org/2015/01/a-woikingfiom-home-experiment-shows-high-performers-like-it-better> diakses pada tanggal 19 Mei 2020 pada pukul 10.00 WIB.

Inteinet :

**LAMPIRAN 3. FORMULIR PEYERAHAN CD/DVD TUGAS AKHIR  
SEBAGAI SYARAT PENGAMBILAN IJAZAH**



**PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS LABUHANBATU**

Jl. Sisingamangaraja No. 126 - A KM. 3,5 Aek Tapa – Rantauprapat  
Kab. Labuhanbatu – Sumatera Utara 21415  
Website : <http://library.ulb.ac.id/>

**KETERANGAN BUKTI PENYERAHAN CD/DVD TUGAS AKHIR  
(SKRIPSI, LAPORAN PUBLIKASI ILMIAH DAN ARTIKEL)**

NAMA	:	RAMAYANI SAFITRI RITONGA
NPM	:	01804300023
PRODI	:	PPKN
FAKULTAS	:	FKIP
TAHUN LULUS	:	2023

Bahwa benar Mahasiswa tersebut telah menyerahkan CD/DVD yang telah dilengkapi tanda tangan semua dosen pembimbing utama dan pendamping serta kaprodi dan telah menyerahkan uang sebesar Rp. 100.000 untuk Repository pada Perpustakaan Universitas Labuhanbatu.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Rantauprapat, 15 Juni 2023  
Diketahui Oleh,  
Kepala Perpustakaan,  
  
Afrivani Rasidin, S.IP  
NIK. 7700012695



## CONTOH BENTUK CD/ BURNING





**Pengaruh Manajemen Kelas dan Fasilitas Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa**

**ARTIKEL ILMIAH**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi Pendidikan Matematika Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Labuhanbatu



**SISCA AFSARI**  
**1905100008**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MATEMATIKA/  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LABUHANBATU  
RANTAU PRAPAT  
2023**

Sisca Afsari  
P