

Pengaruh Penerapan Sistem *Work From Home* dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di LLDIKTI Wilayah III

Nanda Saputri Khairunnisa¹; Sri Rusiyati²

Program Studi Manajemen dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusa Mandiri, Jakarta, Indonesia

www.nusamandiri.ac.id

saputrinanda66@gmail.com, sri.siq@nusamandiri.ac.id

(*) Corresponding Author



Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-NonKomersial 4.0 Internasional.

Abstract— *This study aims to analyze the effect of the implementation of the Work From Home (WFH) system and work motivation on employee productivity at LLDIKTI Region III, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 60 employees selected through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that Work From Home has a positive and significant effect on employee productivity at LLDIKTI Region III. Work motivation also has a positive and significant effect on employee productivity at LLDIKTI Region III. Furthermore, Work From Home and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity at LLDIKTI Region III. The findings suggest that the implementation of the Work From Home system, supported by high work motivation, can improve employee productivity at LLDIKTI Region III.*

Keywords: *Work From Home, Work Motivation, Employee Productivity.*

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem *Work From Home* (WFH) dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di LLDIKTI Wilayah III, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 60 pegawai yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di LLDIKTI Wilayah III. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di LLDIKTI Wilayah III. Selain itu, *Work From Home* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di LLDIKTI Wilayah III. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem *Work From Home* yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai di LLDIKTI Wilayah III.

Kata Kunci: *Work From Home, Motivasi Kerja, Produktivitas Pegawai.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong perubahan pola kerja pada berbagai organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintah. Transformasi digital memungkinkan pelaksanaan pekerjaan tidak lagi bergantung pada kehadiran fisik di kantor, tetapi dapat dilakukan dari lokasi lain dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Salah satu bentuk penerapan pola kerja tersebut adalah *Work From Home* (WFH), yaitu sistem kerja yang memberikan fleksibilitas kepada pegawai untuk melaksanakan tugas kedinasan dari rumah atau tempat lain tanpa mengurangi tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan (Rahmadani et al., 2022). Penerapan sistem WFH semakin berkembang karena dinilai mampu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi, mendukung fleksibilitas kerja, serta mempercepat proses transformasi digital di lingkungan kerja (Wirasistha & Johannes, 2023).

Bagi instansi pemerintah, penerapan sistem kerja fleksibel tidak hanya bertujuan meningkatkan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga memastikan kualitas pelayanan publik tetap terjaga. Produktivitas pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan implementasi kebijakan tersebut. Produktivitas mencerminkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target organisasi (Sutrisno, 2019). Oleh karena itu, setiap perubahan sistem kerja perlu dievaluasi agar tujuan organisasi tetap dapat tercapai tanpa mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh *Work From Home* terhadap produktivitas kerja masih menghasilkan temuan yang beragam. (Harun et al., 2022) menyatakan bahwa penerapan WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karena memberikan fleksibilitas yang mendukung penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif. Hasil serupa juga dikemukakan oleh (Salman et al., 2024), yang menyatakan bahwa penerapan WFH mampu meningkatkan produktivitas pegawai apabila didukung oleh pemanfaatan teknologi dan proses kerja yang baik. Namun demikian, (Syifa & Santoso, 2023) menemukan bahwa WFH tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian (Wibowo & Siregar, 2022) juga menunjukkan bahwa produktivitas pegawai lebih dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dibandingkan penerapan WFH. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas WFH dipengaruhi oleh kondisi organisasi, karakteristik pekerjaan, serta kesiapan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara fleksibel.

Selain penerapan sistem kerja, motivasi kerja merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Rahardjo, 2022). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. Penelitian (Salim et al., 2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas

pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Halim, 2025), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas bersama dengan faktor-faktor lain yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

LLDIKTI Wilayah III merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas memberikan layanan kepada perguruan tinggi di wilayah kerjanya. Dalam rangka mendukung efisiensi pelaksanaan tugas kedinasan, instansi ini menerapkan penyesuaian pola kerja melalui Nota Dinas Nomor 672/DST/LL3/OT.02.01/2026 yang mengatur pelaksanaan *Work From Home* bagi pegawai pada hari tertentu. Kebijakan tersebut diharapkan mampu menjaga efektivitas pelaksanaan pekerjaan sekaligus meningkatkan efisiensi operasional organisasi. Namun demikian, pelaksanaan WFH juga menghadapi berbagai tantangan, seperti terbatasnya pengawasan secara langsung, ketergantungan terhadap teknologi informasi, koordinasi yang dilakukan secara virtual, serta potensi gangguan lingkungan kerja di rumah yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, masih terdapat perbedaan temuan mengenai pengaruh *Work From Home* terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian yang mengkaji pengaruh *Work From Home* dan motivasi kerja secara simultan pada instansi pemerintah, khususnya di lingkungan LLDIKTI Wilayah III, masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian ini juga memiliki kebaruan karena dilakukan dalam konteks implementasi kebijakan penyesuaian pola kerja berdasarkan Nota Dinas Nomor 672/DST/LL3/OT.02.01/2026 di LLDIKTI

Wilayah III, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh penerapan *Work From Home* dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada instansi pemerintah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 pegawai LLDIKTI Wilayah III yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26 untuk menguji pengaruh *Work From Home* dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem *Work From Home* dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di LLDIKTI Wilayah III, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait implementasi sistem kerja fleksibel pada instansi pemerintah, serta menjadi bahan pertimbangan bagi LLDIKTI Wilayah III dalam mengevaluasi dan mengoptimalkan kebijakan *Work From Home* guna meningkatkan produktivitas pegawai.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antara *Work From Home* (WFH) dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. Desain penelitian bersifat survei dengan pengumpulan data pada satu titik waktu (cross-sectional). Sumber data terdiri atas

data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan berupa buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Dataset penelitian berasal dari seluruh pegawai di lingkungan LLDIKTI Wilayah III yang menjalankan kebijakan WFH, berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian, dengan tujuan menghasilkan data yang representatif terhadap kondisi sebenarnya di instansi tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert lima poin (Sangat Setuju = 5 hingga Sangat Tidak Setuju = 1) yang disebarakan secara daring melalui Google Form, dilengkapi dengan observasi langsung terhadap pelaksanaan WFH di lingkungan kerja, serta studi pustaka sebagai pendukung analisis. Kuesioner disusun menggunakan bahasa positif dan kalimat aktif untuk memudahkan responden memahami setiap pernyataan.

Analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dari uji kualitas data (validitas dan reliabilitas) untuk memastikan kelayakan instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas) untuk memenuhi syarat model regresi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh WFH dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai, diikuti dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) untuk menguji hipotesis penelitian, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya

kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas, yaitu *Work From Home* (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta satu variabel terikat yaitu Produktivitas Pegawai (Y). Operasionalisasi masing-masing variabel beserta indikator yang digunakan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	No. indikator
<i>Work From Home</i> (X1)	Lingkungan kerja fleksibel	X1.1
		X1.2
	Gangguan stress	X1.3
		X1.4
	Kedekatan dengan keluarga	X1.5
		X1.6
	Waktu perjalanan	X1.7
		X1.8
	Kesehatan dan keseimbangan kerja	X1.9
		X1.10
Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan Fisiologis	X2.1
		X2.2
	Kebutuhan Rasa Aman	X2.3
		X2.4
	Kebutuhan Sosial	X2.5
		X2.6
	Kebutuhan Penghargaan	X2.7
		X2.8
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	X2.9
		X2.10
Produktivitas Pegawai (Y)	Kemampuan	Y.1
		Y.2
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Y.3
		Y.4
	Semangat kerja	Y.5
		Y.6

Variabel	Indikator	No. indikator
	Pengembangan diri	Y.7
		Y.8
	Mutu	Y.9
		Y.10
	Efisiensi	Y.11
		Y.12

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Tabel 2 menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (58,3%), berusia 31–40 tahun (38,3%), berpendidikan Sarjana/S1 (46,7%), dan memiliki masa kerja 5–10 tahun (51,7%). Karakteristik ini mengindikasikan bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai usia produktif dengan pengalaman kerja menengah, sehingga cukup representatif dalam menilai dampak penerapan WFH dan motivasi kerja terhadap produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 60 pegawai LLDIKTI Wilayah III sebagai responden. Tabel 2 menyajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	F	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	41,7%
	Perempuan	35	58,3%
Usia	20-30 Tahun	15	25,0%
	31-40 Tahun	23	38,3%
	41-50 Tahun	13	21,7%
	>50 Tahun	9	15,0%
Pendidikan	SMA/SMK	9	15,0%
	Diploma (D3/D4)	8	13,3%
	Sarjana (S1)	28	46,7%
	Magister (S2)	15	25,0%
Lama Bekerja	<5 Tahun	11	18,3%

	5 – 10 Tahun	31	51,7%
	>10 Tahun	18	30,0%

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

2. Uji Kualitas Data

Tabel 3 menyajikan hasil uji validitas terhadap 32 item pernyataan pada ketiga variabel penelitian, dengan nilai r tabel sebesar 0,254 ($N=60$, $df=58$, $\alpha=5\%$).

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Kualitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Ket.
<i>Work From Home</i> (X1)	0,663 – 0,829	0,254	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0,719 – 0,832	0,254	Valid
Produktivitas Pegawai (Y)	0,672 – 0,839	0,254	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur. Selanjutnya, Tabel 4 menyajikan hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work From Home</i> (X1)	0,924	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,928	Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y)	0,929	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Tabel 4 menunjukkan ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten apabila digunakan secara berulang pada kondisi yang sama.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,014, didukung oleh grafik Normal Probability Plot yang menunjukkan sebaran titik mengikuti garis diagonal, sehingga residual model dinyatakan berdistribusi normal. Tabel 5 menyajikan hasil uji Glejser untuk mendeteksi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Work From Home</i> (X1)	0,136	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,463	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Nilai signifikansi kedua variabel pada Tabel 5 berada di atas 0,05, diperkuat oleh grafik scatterplot dengan titik-titik residual menyebar acak tanpa pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance 0,327 dan VIF 3,060 untuk kedua variabel independen — nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00 menandakan tidak terjadi korelasi kuat antarvariabel bebas, sehingga model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

4. Pengujian Hipotesis

Tabel 6 menyajikan hasil uji parsial (uji t) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
<i>Work From Home</i> (X1)	6,921	2,002	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	4,778	2,002	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *Work From Home* (6,921) dan Motivasi Kerja (4,778) lebih besar dari t tabel (2,002) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H1 dan H2 diterima — kedua variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 7 menyajikan hasil uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
Regresi	191,239	3,16	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Tabel 7 menunjukkan nilai F hitung sebesar 191,239 lebih besar dari F tabel 3,16 dengan signifikansi 0,000, sehingga H3 diterima — *Work From Home* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 8 menyajikan hasil uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai	Kontribusi
<i>Work From Home</i> (X1) – Parsial	0,5230	52,30%
Motivasi Kerja (X2) – Parsial	0,3483	34,83%
R Square (Simultan)	0,870	87,00%

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Tabel 8 menunjukkan bahwa WFH berkontribusi sebesar 52,30% dan Motivasi Kerja 34,83% secara parsial, sedangkan secara simultan kedua variabel menjelaskan 87,0%

variasi produktivitas pegawai, dengan 13,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah: $Y = 1,884 + 0,669X_1 + 0,464X_2$ (1)

Nilai konstanta sebesar 1,884 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh WFH dan motivasi kerja, produktivitas pegawai berada pada tingkat dasar tertentu. Koefisien regresi WFH sebesar 0,669 berarti setiap peningkatan satu satuan WFH akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,669, sedangkan koefisien motivasi kerja sebesar 0,464 berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,464, dengan asumsi variabel lain konstan.

PEMBAHASAN

Hasil uji t pada Tabel 6 membuktikan bahwa *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di LLDIKTI Wilayah III. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Harun et al., 2022) pada PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Gorontalo yang menemukan kontribusi WFH sebesar 72,6% terhadap produktivitas, serta penelitian (Salman et al., 2024) yang menunjukkan signifikansi WFH terhadap produktivitas kerja pegawai. Fleksibilitas lokasi dan waktu kerja, ditunjang oleh pemanfaatan teknologi kolaborasi, memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara lebih efisien tanpa terikat pada rutinitas perjalanan ke kantor. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil (Syifa & Santoso, 2023) dan (Wibowo & Siregar, 2022) yang menemukan WFH tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di sektor konstruksi dan swasta lainnya, yang mengindikasikan bahwa efektivitas

WFH bersifat kontekstual — bergantung pada jenis pekerjaan, kesiapan infrastruktur, dan karakteristik organisasi.

Hasil uji t pada Tabel 6 juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Temuan ini konsisten dengan (Halim, 2025) dan (Salim et al., 2025) yang seluruhnya menemukan pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas. Pegawai yang kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi dirinya terpenuhi cenderung memiliki semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan dorongan berprestasi yang lebih tinggi, sehingga mampu menghasilkan output kerja yang lebih baik. Sebaliknya, temuan ini bertentangan dengan hasil (Dini & Susanto, 2023) dan (Purwanti et al., 2024) yang menemukan motivasi tidak berpengaruh signifikan, dengan alasan faktor budaya organisasi atau eksternal lain yang lebih dominan — hal ini menegaskan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas tetap bersifat kontekstual antarorganisasi.

Hasil uji F pada Tabel 7 dan koefisien determinasi pada Tabel 8 menunjukkan bahwa *Work From Home* dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 87,0% variasi produktivitas pegawai LLDIKTI Wilayah III — sebuah kontribusi yang tergolong sangat kuat. Temuan ini mendukung penelitian (Nauval et al., 2022) yang menyatakan bahwa kombinasi sistem kerja fleksibel dan motivasi tinggi secara bersamaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan kebijakan WFH semata tidak cukup untuk mendorong produktivitas optimal apabila tidak diimbangi

dengan motivasi kerja yang tinggi; sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi akan lebih efektif mendorong produktivitas apabila didukung fleksibilitas dan sarana kerja jarak jauh yang memadai. Sisa 13,0% variasi yang tidak dijelaskan oleh kedua variabel ini mengindikasikan adanya faktor lain — seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, atau keseimbangan kerja-hidup — yang turut berperan dalam membentuk produktivitas pegawai di lingkungan instansi pemerintah seperti LLDIKTI Wilayah III.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem *Work From Home* dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai LLDIKTI Wilayah III, baik secara parsial maupun simultan. *Work From Home* memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas pegawai, sementara kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas pegawai di instansi tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan *Work From Home* yang diterapkan LLDIKTI Wilayah III melalui Nota Dinas Nomor 672/DST/LL3/OT.02.01/2026 telah berjalan efektif dalam mendukung produktivitas kerja, terutama apabila diimbangi dengan penguatan motivasi kerja pegawai. LLDIKTI Wilayah III disarankan mempertahankan dan menyempurnakan pelaksanaan *Work From Home* dengan dukungan sarana teknologi informasi yang memadai, serta terus mendorong motivasi kerja pegawai melalui apresiasi kinerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan

variabel lain, seperti disiplin kerja atau keseimbangan kerja-hidup, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai pada instansi pemerintah.

REFERENSI

- Dini, F., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Natura Indoland. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(3 SE-Articles), 133–144. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i3.1861>
- Halim, A. (2025). Analisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Asia Adhitama Shipyard. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2329–2339. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14455>
- Harun, R. F., Alam, H. V., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh penerapan *Work From Home* (WFH) terhadap produktivitas kerja perusahaan di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) cabang Gorontalo. *Jambura*, 5(1), 2022. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Nauval, A., Liswandi, & Kuntadi, Y. A. (2022). Pengaruh *Work From Home*, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(3), 2023–2035. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i3.3580>
- Purwanti, T., Subkhan, M., & Purwanto, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV Prima Indah II Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 165–177. <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/962>
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Zusrony, Ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahmadani, S., Samsir, S., & Widayatsari, A.

- (2022). Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Life Balance Dan Work Stress Di Satuan Kerja Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau Pada Saat Pandemi Covid19. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1).
<https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1018>
- Salim, R. A. R., Sahila, N. R., & Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. *Journal Of Social Science Research*, 5(4), 507–518.
- Salman, rifa syakira, Tahir, R., & Muttaqin, Z. (2024). Sistem *Work From Home* Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 1–11.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-10)*. Kencana.
- Syifa, F. A., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh Sistem Kerja *Work From Home* dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Adi Geotama Konstruksindo Pada Saat ERA COVID-19. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 53(1), 1–19.
<http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf>
<https://hdl.handle.net/20.500.12380/245180>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003>
<https://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>
- Wibowo, R. A. S., & Siregar, S. (2022). Peran *Work From Home* Dan Work Life Balance Terhadap. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 75–81.
- Wirasistha, S., & Johannes, A. W. (2023). *Work From Home : Menuju Kinerja Aparatur Sipil Negara Yang Lebih Efisien*. 15(1), 95–109.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33701/jiapd.v15i1.3614>