

**Pengaruh *Work From Home* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT Electronic City Cabang Pondok Indah Mall di Masa Pandemi  
COVID-19**

Christi Damayanti<sup>1</sup>, Asim<sup>2</sup>.

*Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Respati Indonesia  
Email : christidamayanti.cd@gmail.com, acim\_madu1@yahoo.com.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh *Work From Home* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Electronic City Cabang Pondok Indah Pada Masa Pandemi Covid 19. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dimana data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Populasi penelitian meliputi karyawan PT Electronic City Cabang Pondok Indah sebanyak 40 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Statistik deskriptif sedangkan Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (Partial Least Square) menggunakan SmartPLS versi 3.0.m3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara *Work From Home* terhadap Motivasi adalah signifikan. Sedangkan *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Sedangkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Motivasi dan Kinerja Karyawan adalah signifikan.

*Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi dan Work From Home*

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the Effect of Work From Home and Work Motivation on Employee Performance at PT Electronic City Pondok Indah Branch During the Covid 19 Pandemic. This research is a type of quantitative descriptive research where the data used in this study is qualitative data. The research population includes 40 employees of PT Electronic City Branch Pondok Indah. Data collection using questionnaires, data analysis techniques used in this study using descriptive statistical analysis while the method of analysis used in this study is PLS (Partial Least Square) using SmartPLS version 3.0.m3.*

*The results showed that Work From Home had a positive and significant effect on motivation. This shows that the effect of Work From Home on motivation is significant. While Work From Home has a positive and significant effect on employee performance. This shows that the effect of Work From Home on Employee Performance is significant. Meanwhile, motivation has a positive and significant effect on employee performance. This shows that the influence between motivation and employee performance is significant.*

**Keywords: Employee Performance, Motivation and Work From Home**

## PENDAHULUAN

Adanya penyebaran virus Corona yang begitu massif dan cepat sehingga pada 11 Maret 2020 *World Health Organization* (Badan Kesehatan Dunia) mengumumkannya menjadi pandemic global *World Health Organization* lalu menghimbau agar warga dunia menerapkan social dan physical distancing, yaitu menjaga jarak sosial secara fisik dengan orang lain untuk mencegah penyebaran virus Corona. Negara-negara yang terkena virus ini menerapkan karantina dan lockdown yaitu menutup semua akses jalan, bandara, pelabuhan, serta tempat-tempat umum yaitu sekolah, kantor, pusat perbelanjaan, pusat

hiburan, kafe, dan restoran. Selain itu juga negara-negara yang terkena imbas penularan juga menerapkan kebijakan work from home (bekerja dari rumah) bagi para karyawan, untuk memutus mata rantai penyebarannya. Di Indonesia kebijakan ini mulai diterapkan sejak awal bulan Maret 2020. Kebijakan ini berdampak pada pengalihan pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor, menjadi dilakukan di rumah dengan memanfaatkan fasilitas teknologi informasi, dan dilaksanakan di semua perusahaan, termasuk organisasi swasta maupun pemerintah. Gubernur NTT melalui Surat Edaran Gubernur NTT No. 443.I/06/BO.2.1 tanggal 21

Maret 2020 menghimbau agar organisasi pemerintah, BUMN, BUMD maupun swasta untuk menerapkan kebijakan *work from home*.

Di Indonesia juga tidak lepas dari dampak efek penyebaran virus Covid-19 tersebut. Hal ini membuat pemerintah Indonesia harus mengambil langkah cepat untuk menekan penyebaran virus covid-19 ini. Adapun langkah yang diambil oleh pemerintah adalah dengan melakukan vaksinasi, pemberlakuan *social distancing*, wajib masker, PSBB dan WFH kepada masyarakat. Dimana kebijakan ini diharapkan akan meminimalisir penyebaran virus covid-19 untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dan bisnis sehingga nantinya diharapkan kondisi ekonomi dan bisnis kembali stabil seperti sebelumnya.

Salah satunya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 21/2020 - Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Percepatan Penanganan COVID-19. Peraturan ini berdampak pada dunia ekonomi dan bisnis, dimana dengan sangat terpaksa banyak perusahaan yang harus merubah system kerjanya dari *Work From Office (WFO)* menjadi *Work From Home (WFH)*, hal ini tentu saja mendapatkan respond dan tanggapan beragam dari para pelaku usaha, tetapi demi mendukung upaya pemerintah dalam rangka pencegahan penyebaran covid-19 mau tidak mau perusahaan harus melakukan perubahan system kerja tersebut.

WFH adalah singkatan dari *Work From Home* yang

berarti bekerja dari rumah. Secara umum biasanya *Work From Home* diartikan dengan cara kerja karyawan yang berada di luar kantor. Entah dari rumah, dari cafe atau restoran sesuai dengan keinginan karyawan. Sistem kerja *Work From Home* memang memiliki fleksibilitas yang tinggi. Hal ini guna mendukung keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan. Saat ini *Work From Home* sedang menjadi solusi karena adanya wabah virus corona. Hal ini agar mengurangi risiko penularan virus corona dan keselamatan karyawan.

*Work From Home* yang diberlakukan oleh perusahaan pastinya membawa dampak positif dan negative, dampak positif seperti yang sudah disampaikan menjadi solusi dalam mengurangi risiko

penularan virus corona. Sedangkan dampak negatifnya adalah adanya kebiasaan baru yang harus dilakukan oleh karyawan yaitu dengan bekerja dari rumah. Dengan kebiasaan baru ini karyawan harus menyesuaikan dengan lingkungan, suasana dan fasilitas yang berbeda dari biasanya. Dengan kondisi pemberlakuan system kerja *Work From Home* selama PSBB dikarenakan kebijakan pemerintah untuk menutup sementara sektor bisnis ritel, motivasi kerja karyawan PT Electronic City Cabang Pondok Indah Mall sudah tentu akan menjadi menurun karena ada beberapa permasalahan yang muncul dari pemberlakuan system kerja *Work From Home* tersebut. Pada saat pandemic covid-19 membuat karyawan bekerja dari rumah. Beberapa

karyawan yang memiliki anak balita mengalami kesulitan dalam bekerja, sehingga sulit berkonsentrasi. Adapun permasalahan yang dihadapi oleh karyawan PT Electronic City Cabang Pondok Indah Mall selama melakukan *Work From Home* diantaranya:

- 1) Terganggu oleh keluarga, karena karyawan bekerja dari rumah pastinya suasana rumah dengan banyaknya anggota keluarga seperti istri dan anak-anak akan membuat karyawan sulit berkonsentrasi.
- 2) Sulitnya berkomunikasi dengan konsumen, karena biasanya berkomunikasi secara langsung oleh konsumen dengan menunjukan

beberapa produk secara langsung namun saat *Work From Home* hanya dengan gambar melalui media sosial.

- 3) Terganggu dalam melayani konsumen karena sikap karyawan yang menanggapi *Work From Home* sebagai hari libur.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian,2008).

Hal tersebut juga pastinya akan mempengaruhi kinerja karyawan PT Electronic City Cabang Pondok Indah Mall. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2006). Dengan menurunnya kinerja karyawan maka produktivitas perusahaan juga akan menurun serta akan berdampak besar terhadap perusahaan, khususnya secara finansial. Dengan kondisi finansial yang buruk ditambah kebijakan pemerintah serta kondisi yang tidak kunjung membaik bisa saja perusahaan akan melakukan pengurangan karyawan atau perusahaan akan tutup.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait **“PENGARUH *WORK FROM HOME* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ELECTRONIC CITY DIMASA PANDEMIC COVID19”**

#### **KAJIAN TEORI *WORK FROM HOME***

Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja jarak jauh dimaksudkan sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi (Schmook dan Malecke,2000). Bekerja dari

rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi para karyawan untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan.

Menurut Timbal dan Mustabsat (2016) dalam Farrell Kathleen (2017), terdapat indikator dari work from home diantaranya adalah :

- a) Lingkungan kerja fleksibel.
- b) Gangguan stress.
- c) Kedekatan dengan keluarga.
- d) Waktu perjalanan.
- e) Kesehatan dan keseimbangan kerja.
- f) Kreativitas dan produktivitas tinggi.
- g) Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri

## **MOTIVASI**

Menurut Sardiman (2006), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan

tanggapan terhadap adanya tujuan.

Menurut Mulyasa (2003), Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Victor H. Vroom, motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya. Menurut Robbins dan Judge, motivasi ialah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong
2. Kemauan

3. Kerelaan tugas yang dibebankan kepadanya
4. Membentuk Keahlian yang didasarkan atas kecakapan,
5. Membentuk Keterampilan pengalaman dan kesungguhan serta
6. Tanggung Jawab waktu (Hasibuan, 2001).
7. Kewajiban Menurut Robbins (2006) kinerja
8. Tujuan karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

### **KINERJA**

Kinerja berasal dari kata performance. Ada juga yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Bastian (2001) mengemukakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

- a) Kualitas.
- b) Kuantitas.
- c) Ketepatan Waktu.
- d) Efektivitas.
- e) Kemandirian.
- f) Komitmen kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dimana penulis menyebarkan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil



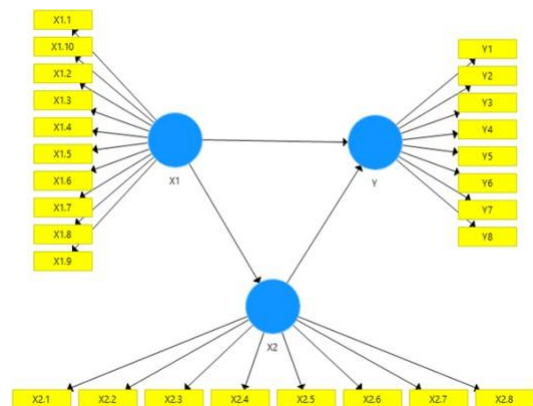
menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Adapun penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan semua karyawan pada PT Electronic City Cabang Pondok Indah berjumlah 40 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan Structural Modelling (SEM) yang berbasis variance. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relative kecil. Alat bantu yang digunakan merupakan program SmartPLS versi 3, yang dirancang khusus

untuk mengestimasi persamaan structural dengan basis variance. Model structural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar 5.1 dibawah ini.

**Gambar 5.1**  
**Model Struktural**



### a. Evaluasi Measurement (Outer) Model

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk, jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah atau

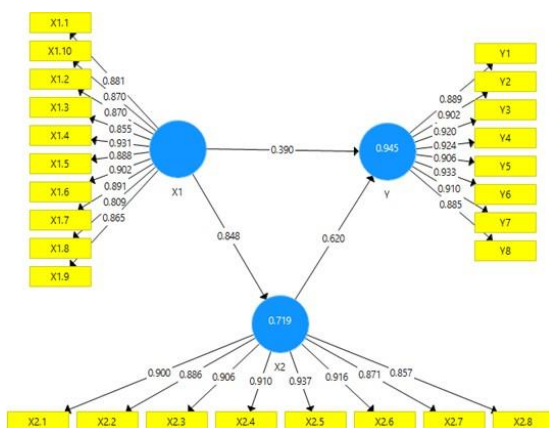
dikeluarkan dari model. Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi, sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif. Tabel diatas menunjukkan bahwa loading factor memberikan nilai diatas nilai yang disarankan, yaitu sebesar 0,5. Nilai paling kecil adalah sebesar 0,809 untuk indikator X1.8 berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi convergent validity. Berikut adalah diagram loading factor dari masing-masing indikator dalam model penelitian:

lebih lanjut , indikator reflektif juga perlu di uji discriminant validity dengan cross loading sebagai berikut :

**Tabel 5.7**  
**Cross Loading**

Indikator	WFH (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja (Y)
X1.1	<b>0.881</b>	0.881	0.881
X1.2	<b>0.870</b>	0.870	0.870
X1.3	<b>0.855</b>	0.855	0.855
X1.4	<b>0.931</b>	0.931	0.931
X1.5	<b>0.888</b>	0.888	0.888
X1.6	<b>0.902</b>	0.902	0.902
X1.7	<b>0.891</b>	0.891	0.891
X1.8	<b>0.809</b>	0.809	0.809
X1.9	<b>0.865</b>	0.865	0.865
X1.10	<b>0.870</b>	0.870	0.870
X2.1	0.900	<b>0.900</b>	0.900
X2.2	0.886	<b>0.886</b>	0.886
X2.3	0.906	<b>0.906</b>	0.906
X2.4	0.910	<b>0.910</b>	0.910
X2.5	0.937	<b>0.937</b>	0.937
X2.6	0.916	<b>0.916</b>	0.916
X2.7	0.871	<b>0.871</b>	0.871
X2.8	0.857	<b>0.857</b>	0.857
Y1	0.889	0.889	<b>0.889</b>
Y2	0.902	0.902	<b>0.902</b>
Y3	0.920	0.920	<b>0.920</b>
Y4	0.924	0.924	<b>0.924</b>
Y5	0.906	0.906	<b>0.906</b>
Y6	0.933	0.933	<b>0.933</b>
Y7	0.910	0.910	<b>0.910</b>
Y8	0.885	0.885	<b>0.885</b>

**Gambar 5.2**  
**Model Penelitian**  
**Loading Factor**



Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan loading

factor kepada konstruk lain. Tabel diatas menunjukkan bahwa loading factor untuk indikator X1 (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9 dan X1.10) mempunyai loading factor kepada konstruk X1.4 lebih tinggi daripada konstruk lain. Sebagai ilustrasi loading factor X1.4 kepada X1 adalah sebesar 0,931 yang lebih tinggi daripada loading factor kepada X2 adalah 0,937 pada konstruk X2.5 dan Y adalah 0,933 pada konstruk Y6. Hal serupa juga tampak pada indikator-indikator yang lain.

Dengan demikian, kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Metode lain untuk melihat discriminant validity adalah dengan melihat nilai square root of average extracted (AVE). Nilai yang disarankan adalah diatas

0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

**Tabel 5.8**  
**Average Variance**  
**Extracted (AVE)**

	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Work From Home (X1)</b>	<b>0,769</b>
<b>Motivasi (X2)</b>	<b>0,807</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	<b>0,826</b>

Tabel diatas memberikan nilai AVE diatas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Nilai terendah AVE adalah sebesar 0,769 pada konstruk X1 (*Work From Home*).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil composite reliability akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika diatas 0,7. Berikut adalah nilai composite reliability pada output:

**Tabel 5.9**  
**Composite Reliability**

	<b>Composite Reliability</b>
<b>Work From Home (X1)</b>	<b>0,971</b>
<b>Motivasi (X2)</b>	<b>0,971</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	<b>0,974</b>

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah diatas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity. Nilai composite reliability yang terendah adalah sebesar 0,971 pada konstruk X1 (*Work From Home*).

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan Cronbach's Alpha dimana output SmartPLS Versi 3 memberikan hasil sebagai berikut:

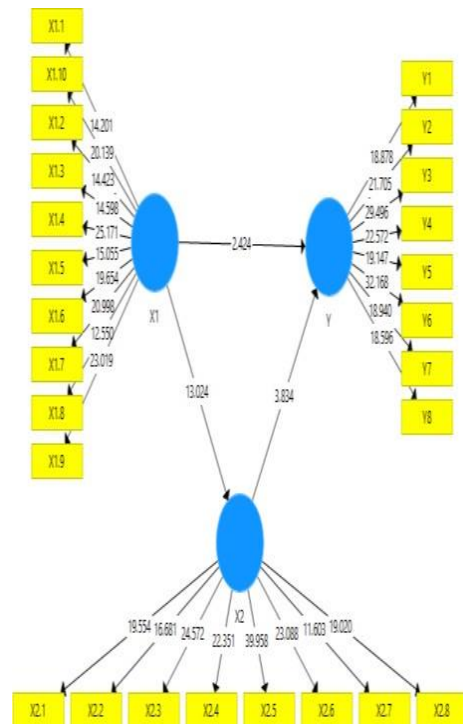
**Tabel 5.10**  
**Cronbach's Alpha**

	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Work From Home (X1)</b>	<b>0,966</b>
<b>Motivasi (X2)</b>	<b>0,966</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	<b>0,970</b>

Nilai yang disarankan diatas 0,6 dan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk berada diatas 0,6. Nilai terendah adalah sebesar 0,966 pada variabel X1 (*Work From Home*)

**b. Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

**Gambar 5.3**  
**T-Statistic**



Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria outer model, berikutnya dilakukan pengujian model structural (Inner

Model). Berikut adalah nilai R-Square pada konstruk:

**Tabel 5.11  
 R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
<b>Motivasi (X2)</b>	<b>0,719</b>	<b>0,711</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	<b>0,945</b>	<b>0,942</b>

Tabel diatas memberikan nilai 0,711 untuk konstruk Harga (X2) yang berarti bahwa mampu menjelaskan varians WFH sebesar 71.1 %. Nilai R juga terdapat pada Kinerja yaitu sebesar 0,942 dengan persentase 94,2%. Pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.12  
 Uji Hipotesis**

	<b>Original sampel (O)</b>	<b>Sampel mean (M)</b>	<b>Standart Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics (O/STDEV)</b>	<b>P VALUES</b>	<b>KET</b>
WFH (X1) -> Motivasi (X2)	0,848	0,852	0,065	13,024	0,000	Signifikan
WFH (X1) -> Kinerja (Y)	0,390	0,437	0,161	2,424	0,016	Signifikan
Motivasi (X2) -> Kinerjs (Y)	0,620	0,572	0,162	3,438	0,000	Signifikan

**1. Pembuktian Hipotesis 1 : WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi**

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara WFH (X1) dengan Motivasi (X2) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar

13,024 ( $>1,96$ ). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,848 yang menunjukkan bahwa hubungan WFH (X1) dengan Motivasi (X2) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa WFH (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (X2) diterima.

## **2. Pembuktian Hipotesis 2 : WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja**

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara WFH (X1) dengan Kinerja (Y) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 2,424 ( $>1,96$ ). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,390 yang menunjukkan bahwa hubungan WFH (X1) dengan Kinerja (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa WFH (X1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) diterima.

## **3. Pembuktian Hipotesis 3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja**

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi (X2) dengan Kinerja (Y) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 3,834 ( $>1,96$ ). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,620 yang menunjukkan bahwa hubungan Motivasi (X2) dengan Kinerja (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) diterima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis SEM (Structural Equation Modeling) dan pembahasan

yang dilakukan dalam penelitian ini maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Work From Home berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Work From Home mempunyai daya tarik tersendiri terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Work From Home sangat berpengaruh dan menjadi bahan pertimbangan karyawan selain dari Motivasi.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa Work From Home berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.. Motivasi merupakan salah satu factor untuk

mempertimbangkan Motivasi karyawan. Motivasi yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan.

## **SARAN**

1. Diberikan fasilitas dalam kegiatan WFH (Work From Home) berupa telepon genggam dan paket data internet untuk menunjang pelayanan produk kepada pelanggan dan memberikan reward berupa insentive kepada karyawan yang telah capai target.
2. Sebaiknya karyawan melakukan inovasi dan kreativitas penjelasan produk dalam bentuk pembuatan video melalui media social seperti Instagram, Tik tok dan Facebook.
3. PT Electronic City Cabang Pondok Indah sebaiknya

menghasilkan kinerja yang selalu terupdate untuk meningkatkan kemajuan perusahaan dalam segi penjualan produk.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Angkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Fandy Tjiptono. 2015. *Pemasaran Jasa*. Gramedia Cawang, Jakarta
- Hendre Fure. 2013. Lokasi, Keberagaman Produk, Harga, dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Minat Beli pada Pasar Tradisional Bersehati Calaca, *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 3
- Ivan Cevich, John M. Et Al. 2014. *Organizational Behavior Management*. 19 th edition. Mc Graw-Hill Education, New York.
- Kotler, Phillip. 2014. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Milenium. Terjemahan Benyamin Molan. PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Kotler, Phillip and Gary Amstrong. 2015. *Principle of Marketing*. 5 th edition. Prentice-Hall Published, New Jersey
- Kotler, Phillip dan Kevin L. Keller. 2016. *Marketing Management*. 16 th ed. Pearson Prentice, New Jersey.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, T. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. (2008). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*.
- Riduwan, & Sunarto. (2010). *Pengantar Statistika (Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis)*. Alfabeta.
- Rikantika, R. (2016). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.



- Rutoto, S. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Universitas Muria Kudus.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Simanjuntak. (2005). *Pokok-Pokok Hukum Perdata Indonesia*. Djambatan.
- Sofyandi, & Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono., 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Terry, George R. Dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*. (Terje: G.A Ticoalu). CV. Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun2003 TentangKetenagakerjaan,(200 [http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan HubunganIndustrial, (2004). Zeithalm and Bitner (yang dikutip oleh Ratih Huriyati). 2015. *Bauran Pemasaran Jasa danLoyaritas Konsumen, Services Marketing*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc., p. 120.