



Analisis Pengaruh Efektivitas Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Mahasiswa Magang pada Sistem *Work From Home* (Studi Kasus di Yayasan Bakti Milenial)

Jenny Nurani Hutasoit, Anita Christine Sembiring

Fakultas Sains dan Teknologi ,Teknik Industri ,Univeristas Prima Indonesia, Jl. Sampul No.

Medan Sumatera Utara, Indonesia, 20118

Penulis Korespondensi: jennihutasoit2020@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of the Work From Home (WFH) system and work motivation on the performance of internship students at the Bakti Milenial Foundation. The background of this research lies in the shift of work patterns during the pandemic era, where many organizations and institutions implemented remote work systems, including internship programs. This shift is expected to affect the way students carry out their tasks, adapt to technological facilities, and manage work discipline. In addition, motivation is considered an important internal factor that drives students to work more effectively and productively, regardless of the working system applied. This research adopts a quantitative approach with an explanatory research method to test the causal relationship between variables. The population of this study includes all internship students at the Bakti Milenial Foundation, while the sample was selected using a snowball sampling technique involving 30 respondents. Data collection was carried out using questionnaires distributed online through Google Forms. The collected data were then analyzed statistically to determine the extent of the effect of the independent variables, namely WFH and work motivation, on the dependent variable, namely student performance. The results of this study reveal two main findings: (1) The Work From Home system has no positive and significant effect on the performance of internship students at the Bakti Milenial Foundation. This finding suggests that the flexibility of remote work does not automatically improve student performance, possibly due to limitations in supervision, communication barriers, or challenges in maintaining focus. (2) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of internship students. This indicates that intrinsic and extrinsic motivation play a crucial role in driving students to complete their tasks effectively and responsibly.*

Keywords: *Effectiveness, Student internships, Student performance, Work from home, Work motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem *Work From Home* (WFH) dan motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa magang di Yayasan Bakti Milenial. Latar belakang penelitian ini terletak pada pergeseran pola kerja di era pandemi, di mana banyak organisasi dan lembaga menerapkan sistem kerja jarak jauh, termasuk program magang. Pergeseran ini diperkirakan akan memengaruhi cara mahasiswa melaksanakan tugas, beradaptasi dengan fasilitas teknologi, dan mengelola disiplin kerja. Selain itu, motivasi dianggap sebagai faktor internal penting yang mendorong mahasiswa untuk bekerja lebih efektif dan produktif, terlepas dari sistem kerja yang diterapkan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Populasi penelitian ini mencakup seluruh mahasiswa magang di Yayasan Bakti Milenial, sedangkan sampel dipilih menggunakan teknik *snowball sampling* yang melibatkan 30 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara daring melalui Google Forms. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu WFH dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja mahasiswa. Hasil penelitian ini mengungkapkan dua temuan utama: (1) Sistem Kerja dari Rumah (*Work From Home*) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa magang di Yayasan Bakti Milenial. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja jarak jauh tidak serta merta meningkatkan kinerja mahasiswa, kemungkinan karena keterbatasan supervisi, hambatan komunikasi, atau kesulitan dalam mempertahankan fokus. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa magang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam mendorong mahasiswa untuk menyelesaikan tugasnya secara efektif dan bertanggung jawab.

Kata kunci: Efektivitas, Kinerja mahasiswa, Motivasi kerja, Mahasiswa magang, *Work from home*

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam beberapa tahun terakhir telah membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja di berbagai sektor, termasuk organisasi sosial dan nonprofit. Salah satu perubahan yang paling menonjol adalah penerapan sistem kerja jarak jauh atau Work From Home (WFH), yang memungkinkan karyawan maupun peserta magang untuk melaksanakan tugas tanpa harus berada di lokasi kerja secara fisik. Model kerja ini menawarkan fleksibilitas waktu dan tempat, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja dan memberikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Meskipun demikian, penerapan WFH tidak selalu berjalan tanpa tantangan. Faktor efektivitas kerja dan motivasi individu menjadi kunci utama yang memengaruhi hasil kerja seseorang dalam sistem kerja jarak jauh. Mahasiswa magang, sebagai bagian dari tenaga kerja yang masih dalam tahap pembelajaran dan adaptasi, sering kali menghadapi kesulitan dalam menjaga fokus, mengatur waktu, dan berkomunikasi secara optimal dengan pembimbing maupun rekan kerja selama menjalankan program magang secara daring. Yayasan Bakti Milenial sebagai organisasi yang berfokus pada pengembangan generasi muda turut menerapkan sistem WFH dalam kegiatan magangnya. Hal ini memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja berbasis digital, namun di sisi lain menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana efektivitas dan motivasi kerja mahasiswa magang dapat terjaga selama pelaksanaan program ini.

Ada pro dan kontra untuk kebijakan Work from Home dari berbagai sudut. Kita tidak dapat memisahkan yang baik dari yang buruk dari ketakutan antara pekerja yang bekerja di kantor dan bekerja dari rumah. Di sisi lain, perkembangan teknologi dapat memudahkan pemangang untuk bekerja dari rumah atau WFH. Metode WFH ini merupakan bagian dari pengoperasian teknologi yang fleksibel.

Tetapi banyak permasalahan yang muncul dari adanya WFH, dan salah satu permasalahan tersebut adalah manajemen tidak dapat secara langsung memantau kinerja pemangang. Bekerja dari rumah mengubah jam kerja mahasiswa yang mana tidak sesuai dengan jam mulai dan berakhirnya kantor, tidak jarang akhir pekan (weekend) juga digunakan untuk mengikuti rapat virtual, dan koordinasi 2 antarbagian dalam menyampaikan informasi membutuhkan waktu yang lebih lama dari biasanya. Oleh sebab itu, motivasi kerja diperlukan guna meningkatkan efektivitas kinerja pemangang.

Agar pemangang dapat bekerja dan antusias sesuai yang diharapkan, maka dalam diri mahasiswa harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi pemangang agar

mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Apabila semangat kerja mahasiswa tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah suatu prestasi kerja yang baik. Motivasi merupakan matarantai penghubung antara mengetahui apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan, memiliki kemampuan untuk mengerjakannya dan prestasi kerja yang sesungguhnya. Apabila prestasi kerja baik efektivitas kerja pemegang akan semakin tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Motivasi adalah keadaan intern dari seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Pentingnya pemberian motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi dirasa semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada pemegang untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Pemberian motivasi yang baik akan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja mahasiswa. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Motivasi sangat penting dimiliki oleh pemegang dalam meningkatkan efektivitas kerja. Pemberian motivasi kepada pemegang dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Pemberian motivasi terhadap pemegang secara langsung bisa seperti memberikan pujian, penghargaan, piagam dan sebagainya.³ Mengantisipasi kondisi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perusahaan dihadapkan pada tugas untuk menjaga efektifitas kinerja pemegang. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Analisis Pengaruh Efektivitas Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Mahasiswa Magang pada Sistem Work From Home: Studi Kasus di Yayasan Bakti Milenial**”

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis berfungsi sebagai dasar pemikiran yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan magang di Bakti Milenial Foundation. Landasan teori ini memuat konsep-konsep yang relevan, sehingga setiap aktivitas yang dilakukan memiliki acuan ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

Administrasi perkantoran merupakan kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan data, dokumen, dan informasi secara sistematis. Menurut Siagian (2011), administrasi berperan sebagai tulang punggung organisasi, memastikan setiap proses berjalan sesuai prosedur dan mendukung pencapaian tujuan. Dalam konteks organisasi non-profit, administrasi tidak hanya berfungsi sebagai pendukung operasional, tetapi juga sebagai instrumen untuk menjaga akuntabilitas dan transparansi program, mulai dari pencatatan data anggota, pengelolaan arsip, hingga pendokumentasian kegiatan.

Fungsi *General Affair* (GA) merupakan bagian integral dari operasional organisasi yang berperan dalam memastikan tersedianya sarana dan prasarana, mengelola logistik internal, serta mendukung penyelenggaraan kegiatan. Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa GA bertindak sebagai penghubung antara kebutuhan teknis di lapangan dengan kebijakan manajemen. Pada organisasi non-profit seperti Bakti Milenial Foundation, fungsi GA menjadi strategis dalam menjamin kelancaran pelaksanaan program, khususnya yang melibatkan koordinasi lintas divisi dan penanganan kebutuhan operasional secara cepat dan tepat.

Selain itu, komunikasi organisasi memiliki peran sentral dalam memastikan koordinasi berjalan efektif, baik secara internal maupun eksternal. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dapat memperkuat kerja sama, mengurangi potensi konflik, dan meningkatkan produktivitas tim. Dalam praktik magang, keterampilan komunikasi dibutuhkan untuk menyampaikan informasi dengan jelas, mengoordinasikan tugas antaranggota tim, serta membangun hubungan profesional dengan pihak eksternal dan mitra kerja.

Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan magang di Bakti Milenial Foundation sangat dipengaruhi oleh penerapan prinsip-prinsip administrasi perkantoran yang baik, dukungan fungsi *General Affair* yang optimal, serta komunikasi organisasi yang efektif. Penerapan teori-teori tersebut diharapkan mampu meningkatkan efisiensi kerja, memperkuat koordinasi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem *Work From Home* (WFH) dan motivasi kerja terhadap kinerja mahasiswa magang di Yayasan Bakti Milenial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Populasi penelitian mencakup seluruh mahasiswa magang di Yayasan Bakti Milenial, dengan teknik pengambilan sampel *snowball sampling* yang melibatkan 25 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di Yayasan Bakkti Milenial, penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan Agustus 2025. Objek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mengumpulkan data secara lebih tearah dan spesifik (Dudik et al., 2019). Objek penelitian juga sasaran ilmiah yang ditujukan untuk mengumpulkan data yang memiliki tujuan dan kegunaan spesifik tentang suatu hal yang objektif, valid dan reliabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Data variabel Variabel kinerja karyawan

Pada variabel kinerja karyawan diri diukur dalam empat indikator pernyataan dengan hasil uraian distribusi jawaban pada masing-masing item adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	5		4		3		2		1		Total		Rata-rata
		SS		S		M		TS		STS				
		F	SL	F	SL	F	SL	F	SL	F	SL	F	SL	
1	Saya mencapai kuantitas hasil kerja sesuai target	3	25	2	8	6	18	3	10	2	2	20	63	3.15
2	Kualitas hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	3	25	3	20	3	12	4	8	1	1	20	68	3.45
3	Saya mampu menyelesaikan tugas secara efisien	4	20	3	20	10	30	1	2	0	0	30	72	3.6
4	Saya memiliki disiplin kerja sesuai ketentuan	7	35	0	0	7	28	-	-	-	-	30	80	4
Jumlah												200	14.3	

Tabel I merupakan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan:

- Tanggapan responden pada pernyataan saya mencapai kuantitas hasil kerja sesuai target koperasi pada jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang, setuju 2 orang, netral 6 orang , 5 tidak setuju orang dan 2 sangat tidak setuju . Maka diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3.15 sehingga jawaban responden cenderung setuju.
- Tanggapan responden pada pernyataan kualitas hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diitentukan pada jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang, setuju 5

orang, netral 5 orang , 4 tidak setuju orang dan 1 sangat tidak setuju . Maka diperoleh rata rata jawaban sebesar 3.45 sehingga jawaban responden cenderung setuju.

- c. Tanggapan responden pada pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas secara efisien pada jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang, setuju 5 orang, netral 10 orang , 1 tidak setuju orang dan 1 sangat tidak setuju . Maka diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3.6 sehingga jawaban responden cenderung netral.
- d. Tanggapan responden pada pernyataan saya memiliki disiplin kerja sesuai ketentuan koperasi pada jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang, setuju 6 orang, netral 7 orang , 0 tidak setuju orang dan 0 sangat tidak setuju . Maka diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3.55 sehingga jawaban responden cenderung setuju.

B. Variabel Work From Home

Pada variabel kinerja karyawan diri diukur dalam lima indikator pernyataan dengan hasil uraian distribusi jawaban pada masing-masing item adalah sebagai berikut :

Tabel. 2.Tanggapan Responden Variabel Work From Home

No	Item	S		SS		TS		S		SS		Total	Rata-rata	
		S		SS		TS		S		SS				
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5		6
1	Saya memiliki lingkungan kerja yang nyaman	3	11	7	28	0	13	7	4	3	3	28	45	125
2	Saya mendapat gangguan yang menimbulkan stress saat bekerja	1	0	0	12	12	36	5	0	1	0	28	49	9
3	Saya memiliki kedekatan yang baik dengan rekan kerja saya	1	0	8	32	7	21	2	0	2	3	28	84	3.2
4	Waktu istirahat saya saat bekerja sangat singkat	1	0	0	24	9	21	3	0	1	1	28	37	2.85
5	Saya memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas saya	0	20	9	32	4	12	4	0	0	0	28	52	3.8
Jumlah												518	13.9	

Tabel II merupakan tanggapan responden mengenai variabel work from home :

- a. Tanggapan responden pada pernyataan Saya memiliki lingkungan kerja yang nyaman pada jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang ,setuju 7 orang, netra 5 orang , 2 tidak setuju orang dan 3 sangat tidak setuju . Maka diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3.25 sehingga jawaban responden cenderung setuju .
- b. Tanggapan responden pada pernyataan Saya mendapat gangguan yang menimbulkan stress saat bekerja pada jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang dan setuju sebanyak 3 orang, netral 12 orang, tidak setuju 3 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang . Maka diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3 sehingga jawaban responden cenderung netral.
- c. Tanggapan responden pada pernyataan , Saya memiliki kedekatan yang baik dengan keluarga saya, pada jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang ,setuju 8 orang, netral 7

orang, tidak setuju 2 orang dan sangat tidak setuju 2 orang . Maka diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3.2 sehingga jawaban responden cenderung setuju.

- d. Tanggapan responden pada pernyataan Waktu tempuh saya untuk bekerja sangat singkat pada jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang ,setuju 6 orang, netral 9 orang, tidak setuju 3 dan sangat tidak setuju 1 orang . Maka diperoleh rata-rata jawaban sebesar 2.85 sehingga jawaban responden cenderung netral.25
- e. Tanggapan responden pada pernyataan Saya memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas saya pada jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang ,setuju 8 orang, netral 4 orang, tidak setuju 4 dan sangat tidak setuju 0 orang . Maka diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3.6 sehingga jawaban responden cenderung setuju.

C. Variabel Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja diukur dalam lima indikator pernyataan dengan hasil uraian distribusi jawaban pada masing masing item adalah sebagai berikut :

Tabel 3.Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Item	5		4		3		2		1		Total		Rata-rata
		S		SS		N		TS		STS				
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
1	Saya memiliki kinerja yang baik diperusahaan	4	20	7	28	8	24	1	2	-	-	20	74	3.7
2	Saya mendapat penghargaan saat saya mampu mencapai target	2	10	3	12	8	24	-	-	4	4	20	30	2.5
3	Saya mendapat tantangan yang besar di dalam perusahaan	4	20	11	44	3	12	-	-	-	-	20	76	3.83
4	Saya mampu melakukan pekerjaan saat bekerja	3	12	7	28	8	24	-	-	2	2	20	69	3.45
5	Saya selalu memiliki keterlibatan di setiap kegiatan perusahaan	2	10	10	40	3	12	2	4	1	1	20	70	3.5
Jumlah:												142	511	

Tabel III merupakan tanggapan responden mengenai variabel work from home :

- a. Tanggapan responden pada pernyataan Saya memiliki kinerja yang baik diperusahaan pada jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang ,setuju 7 orang, netral 8 orang , 1 tidak setuju orang 26 dan 0 sangat tidak setuju . Maka diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3.7 sehingga jawaban responden cenderung netral .
- b. Tanggapan responden pada pernyataan Saya mendapat penghargaan saat saya mampu mencapai target pada jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang dan setuju sebanyak 3 orang, netral 8 orang, tidk setuju 0 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang . Maka diperoleh rata-rata jawaban sebesar 2.5 sehingga jawaban responden cenderung netral.
- c. Tanggapan responden pada pernyataan , Saya mendapat tantangan yang besar di dalam perusahaan pada jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang ,setuju 11 orang, netral 5 orang,

tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 0 orang . Maka diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3.95 sehingga jawaban responden cenderung setuju

- d. Tanggapan responden pada pernyataan Saya mampu melakukan perkembangan saat bekerja sangat setuju sebanyak 3 orang ,setuju 7 orang, netral 8 orang, tidak setuju 0 dan sangat tidak setuju 2 orang . Maka diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3.45 sehingga jawaban responden cenderung netral
- e. Tanggapan responden pada pernyataan Saya selalu memiliki keterlibatan disetiap kegiatan perusahaan pada jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang ,setuju 10 orang, netral 5 orang, tidak setuju 2 dan sangat tidak setuju 1 orang . Maka diperoleh rata rata jawaban sebesar 3.5 sehingga jawaban responden cenderung setuju.

D. Hasil Uji Statistik

- a. Uji Validitas merupakan metode mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam suatu penelitian. Suatu intsrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel dimana r tabel pada jumlah sampel $n = 20$ adalah 0.444. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel work from home (X1), motivasi kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.Hasil Uji Statistik

Variabel	Item	R Hitung	r tabel	Keterangan
Work from home (X1)	X1.1	0,815	0.444	Valid
	X1.2	0,452	0.444	Valid
	X1.3	0,544	0.444	Valid
	X1.4	0,450	0.444	Valid
	X1.5	0,872	0.444	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,818	0.444	Valid
	X2.2	0,747	0.444	Valid
	X2.3	0,624	0.444	Valid
	X2.4	0,899	0.444	Valid
	X2.5	0,790	0.444	Valid
Kinerja peanmagang (Y)	Y.1	0,896	0.444	Valid
	Y.2	0,797	0.444	Valid
	Y.3	0,756	0.444	Valid
	Y.4	0,713	0.444	Valid

Berdasarkan Tabel IV diperoleh nilai r hitung variabel kinerja karyawan adalah $Y.1 = 0,896$, $Y.2 = 0,797$, $Y.3 = 0,756$ dan $Y.4 = 0,713$. keempat indikator tersebut memiliki nilai r hitung > r tabel yang menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel kinerja karyawan sudah memenuhi validitas.

Pada variabel work from home menghasilkan r hitung pada $X1.1 = 0,815$, $X1.2 = 0,332$, $X1.3 = 0,544$, $X1.4 = 0,150$ dan $X1.5 = 0,872$. Tiga indikator tersebut memiliki nilai r hitung > r tabel yang menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel kepercayaan sudah memenuhi validitas dan dua indikator memiliki nilai r hitung < r tabel yang menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel kepercayaan tidak sudah memenuhi validitas

Pada variabel motivasi kerja menghasilkan r hitung pada $X2.1 = 0,818$, $X2.2 = 0,747$, dan $X2.3 = 0,224$, $X2.4 = 0,899$ dan $X2.5 = 0,790$. Ada empat indikator tersebut memiliki nilai r hitung $> r$ tabel yang menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel keamanan sudah memenuhi validitas dan ada satu indikator tersebut memiliki nilai r hitung $< r$ tabel yang menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel keamanan belum memenuhi validitas.

b. Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya. Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya Cronbach Alpha pada masing-masing variabel. Cronbach Alpha digunakan untuk memperlihatkan varian setiap skor item dan skor total kuesioner yang dihitung. Jika koefisien reliabilitasnya lebih besar atau sama dengan 0,6 maka item pertanyaan di katakan reliabel.

Tabel. 5.Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Work From Home (X1)	0,756	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,768	Reliabel
Kinerja Pemegang (Y)	0,899	Reliabel

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas pada variabel WFH sebesar 0,056, motivasi kerja sebesar 0,768, dan kinerja karyawan sebesar 0,899. Pada variabel motivasi kerja dan motivasi kerja memiliki koefisien Cronbach Alpha $> 0,6$ sehingga item pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan reliabel sedangkan pada variabel WFH memiliki koefisien Cronbach Alpha $< 0,6$ sehingga item pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel.

E. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6.Hasil Uji reliabilitas

N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62111639
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,083
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^a

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.200 yang artinya Semua variabel bebas dan terikat menunjukkan > 0.05 maka dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

F. Hasil Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Multikolinieritas, merupakan suatu keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih terjadi hubungan linier sempurna atau mendekati sempurna. Dalam model regresi seharusnya terjadi korelasi diantara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengukuran multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai toleransi $> 0,1$ dan $VIF < 10$. Berikut adalah hasil pengujian asumsi multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji reliabilitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance VIF
1	(Constant)	-4,045	2,725		
	Total X1	,125	,285	,078	,332 3,015
	Total X2	,891	,187	,843	,332 3,015

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel (X1) adalah 3,015 dengan nilai tolerance 0,332, dan (X2) adalah 3,015 dengan nilai tolerance 0,332. Hasil pengujian tersebut tidak terjadi masalah multikolinieritas karena nilai $VIF < 10$ serta nilai tolerance $> 0,1$.

- b) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat uji *glejser* jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka bebas dari heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji reliabilitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	-4,045	2,725		-1,485 ,156
	Total X1	,125	,285	,078	,439 ,666
	Total X2	,891	,187	,843	4,773 ,435

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil uji *glejser* diperoleh nilai signifikansi pada variabel (X1) = 0,666, dan (X2) = 0,435. Menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

- c) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menggambarkan dari beberapa

variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian pengolahan data diperoleh ringkasan sebagai berikut :

Tabel 9.Hasil Uji reliabilitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-4,045	2,725		,156
	Total X1	,125	,285	,078	,666
	Total X2	,891	,187	,843	<,001

a. Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = -4,045 + 0,125 X1 + 0,891 X2$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -4,045, konstanta yang bernilai negatif ini menandakan bahwa apabila terdapat variabel (X1), dan (X2) maka Kinerja karyawan(Y) akan mengalami penurunan sebesar -4,045.
2. Koefisien regresi WFH (X1) yaitu 0,125 , dapat disimpulkan bahwa variabel WFH diri meningkat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) yaitu 0,891 koefisien regresi Motivasi Kerja yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila reward (X2) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan artinya jika persepsi Motivasi Kerja meningkat maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

G. Hasil Hipotesis

- a.) uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel indenpenden atau bebas secara bersama sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Kriteria pengujian secara simultan menyatakan signifikan jika nilai F hitung > F tabel maka di katakan berpengaruh secara simultan, pada penelitian ini diketahui F tabel sebesar 3.6 . Hasil Uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 10.Hasil Uji reliabilitas

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	233,818	2	116,909	39,803
	Residual	49,932	17	2,937	
	Total	283,750	19		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Berdasarkan hasil pengujian uji F secara simultan dapat diketahui nilai F hitung 39,803 > 3.6. Hal ini menunjukkan bahwa diterima sehingga disimpulkan bahwa (X1), dan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) . yang berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara bersama atau secara simultan terhadap variabel terikat.

- b.) Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian bisa dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan t dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan < 0.05 dengan kriteria apabila t hitung > t tabel maka dikatakan berpengaruh secara parsial, pada penelitian ini diketahui t tabel sebesar 1.740.

Tabel 11.Hasil Uji reliabilitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	-.4045	2.725		
	Total X1	.125	.285	.078	.439
	Total X2	.891	.187	.843	<.001

n.Dependent Variable: Total Y

Berdasarkan tabel XI dapat disimpulkan bahwa :

1. WFH (X1)

Berdasarkan tabel 3.11 dapat diketahui bahwa pada variabel WFH menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,439 nilai ini lebih kecil dari t tabel (1.740). dan Sig (.666) lebih besar dari (0.05).

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel WFH tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 3.11 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,773 nilai ini lebih besar dari t tabel (1.740). dan Sig (.001) lebih kecil dari (0.05) Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* karena variabel independen lebih dari dua dan nilai *Adjusted R Square* dapat naik turun apabila variabel independent ditambahkan dalam model penelitian.

Tabel 12.Hasil Uji reliabilitas**Model Summary^a**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,824	,803	1,714

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Dari tabel XII diketahui nilai Adjusted R sebesar 0,803 yang berarti seluruh variabel indenpenden yaitu work from home dan motivasi kerja mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 80.3% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan nilai 71.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

H. Implikasi Hasil Penelitian

- a) Pengaruh work from home dan motivasi kerja terhadap efektifitas Kinerja pemegang
Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa variabel work from home dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa work from home dan motivasi kerja dapat mempengaruhi Kinerja pegawai pemegang di Yayasan Bakti Milenial.
- b) Pengaruh work from home Terhadap Kinerja pemegang Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa work from home tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai . Aktualisasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali potensi yang ada didalam diri masing-masing
- c) Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para pekerja atau pemegang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work from home (WFH) dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pemegang selama enam bulan di Yayasan Bakti Milenial. Namun, secara parsial, variabel WFH tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pemegang, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kinerja pemegang melalui penerapan disiplin kerja sesuai ketentuan, mengelola tingkat stres yang mungkin timbul akibat perubahan kondisi WFH, serta

memberikan penghargaan atas prestasi pemegang guna meningkatkan motivasi dan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas kajian dengan menambah variabel penelitian dan menggunakan sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pemegang.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–58. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Frisian Flag Indonesia wilayah Padang. *OSF Preprints*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Anugrah, P., & Priyambodo, A. (2021). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan WFH. *Buku Abstrak Seminar Nasional*, 19(April), 340–349.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Astuti, D. P. (2022). Dampak work from home (WFH) di masa pandemi Covid-19 terhadap kinerja karyawan. *Haaretz*, 7(8.5.2017), 2003–2005.
- Daniel, B. K., & Harland, T. (2017). *Higher education research methodology*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315149783>
- Darmawan, A. S. (2020). Pengaruh efektivitas work from home terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1–35.
- Devi, S., & Sugiharto, S. (2017). Pengaruh product quality dan retail service quality terhadap repurchase intention dengan customer familiarity sebagai variabel intervening pada Store Zara di Surabaya. *Jurnal Strategi Pemasaran*, 4(2), 8–15.
- Farizka, Z., Harro, A., & Fitri, R. K. (2020). Work from home: Life solution on psychology's perspective. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 182–193.
- Hartanti, I. D., Supriyanto, A., & Ulfatin, N. (2018). Manajemen penanganan burnout dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 347–357. <https://doi.org/10.17977/um027v1i32018p347>
- Iryanti, S. A., Sarwoko, E., & Sahertian, P. (2021). Sistem work from home, kemampuan manajerial, dan komitmen organisasi perannya pada kinerja. *Management and Business Review*, 5(2), 279–293. <https://doi.org/10.21067/mbr.v5i2.6133>

- Kasmawati, Y. (2017). Human capital dan kinerja karyawan (Suatu tinjauan teoritis). JABE (Journal of Applied Business and Economic), 3(4), 265–276. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi), 6681(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Purnasiwi, R. A., & Alam, I. A. (2022). Pengaruh efektivitas kerja dan work from home terhadap kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19. Sibatik Journal, 1(9), 1669–1680. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>