

**MODERASI LITERASI DIGITAL TERHADAP PENGARUH
WORK FROM HOME PADA PRODUKTIVITAS PEGAWAI
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Komputer (S.Kom) pada program studi Sistem Informasi



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Disusun Oleh:

CINTIA ARDIANTI

H76218026

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2022

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cintia Ardianti
Nim : H76218026
Program : Sistem Informasi
Studi
Angkatan : 2018

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul “ MODERASI LITERASI DIGITAL TERHADAP PENGARUH *WOROK FROM HOME* PADA PRODUKTIVITAS PEGAWAI UIN SUNAN AMPEL SURABAYA”. Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Surabaya, 09 September 2022

Yang membuat pernyataan



Cintia Ardianti

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh:

NAMA : CINTIA ARDIANTI

NIM : H76218026

JUDUL : MODERASI LITERASI DIGITAL TERHADAP PENGARUH
WFH PADA PRODUKTIVITAS PEGAWAI UIN SUNAN
AMPEL SURABAYA

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan

Surabaya, 12 Agustus 2022

Dosen Pembimbing 1



Indri Sudanawati Rozas, M.Kom

NIP. 198207212014032001

Dosen Pembimbing 2



Dr. Eng. Anang Kunaefi, M.Kom

NIP. 197911132014031001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi Cintia Ardianti ini telah dipertahankan

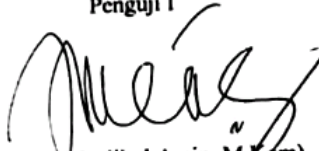
Di depan Tim Dosen secara daring

di Surabaya, 12 Agustus 2022

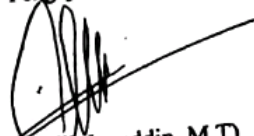
Mengesahkan,

Dewan Penguji

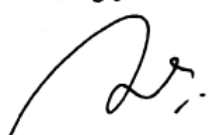
Penguji I


(Faris Muslihul Amin, M.Kom)
NIP. 198808132014021001


Penguji II


(Muhammad Andik Izzuddin, M.T)
NIP. 198403072014031001

Penguji III


(Indri Sudanawati Rozas, M.Kom)
NIP. 198207212014032001

Penguji IV


(Dr. Eng. Anang Kunaefi, M.Kom)
NIP. 197911132014031001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Sains dan Teknologi

Universitas Jember
Jember Ampel Surabaya



(M. Iqbal Hamdani, M.Pd)

NIP. 196507312000031002

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : CINTIA ARDIANTI
NIM : H76218026
Fakultas/Jurusan : SAINS DAN TEKNOLOGI
E-mail address : cintiaardianti0@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

MODERASI LITERASI DIGITAL TERHADAP PENGARUH *WORK FROM HOME* PADA
PRODUKTIVITAS PEGAWAI UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 9 September 2022

Yang Menyatakan,

(Cintia Ardianti)

ABSTRAK

MODERASI LITERASI DIGITAL TERHADAP PENGARUH WORK FROM HOME PADA PRODUKTIVITAS PEGAWAI UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

Oleh:

Cintia Ardianti

COVID-19 adalah penyakit menular ditimbulkan dari SARS-CoV. Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan *Social Distancing* kepada masyarakat untuk meminimalisir terjadinya penularan COVID-19 terutama pada UIN Sunan Ampel Surabaya. Kegiatan bekerja secara *offline* akan dibatasi dan diganti dengan WFH yang bertujuan untuk menjaga karyawan atau pegawai selama masa karantina tetap produktif dalam bekerja. Pada penerapan WFH, karena tidak semua pekerjaan bisa dilakukan di rumah, ada sejumlah rintangan dan hambatan yang harus dihadapi saat menerapkan WFH. Pandemi COVID-19 menuntut pekerja WFH bisa menggunakan teknologi informasi, seperti media online dengan mudah dan pekerja dituntut untuk cepat memahami. Maka dari itu dilakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya mengalami kenaikan atau penurunan, dan mengetahui literasi digital dapat memperkuat atau memperlemah produktivitas pegawai ketika WFH selama pandemi COVID-19. Metode yang digunakan adalah SEM-PLS, dengan hasil penelitian adanya pengaruh signifikan antara WFH dan produktivitas pegawai dengan nilai koefisien jalur 0.424. Literasi Digital tidak secara signifikan memoderasi WFH pada produktivitas pegawai. Diperoleh nilai koefisien jalur - 0.013, untuk *T Statistics* sebesar 0.258, dan untuk P Values yang memiliki nilai 0.0796.

Kata Kunci : Pandemi COVID-19, WFH, Produktivitas, Literasi Digital, Moderasi.

ABSTRACT

MODERATION OF DIGITAL LITERATURE ON THE INFLUENCE

WORK FROM HOME ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY

UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

By:

Cintia Ardianti

COVID-19 is an infectious disease caused by SARS-CoV. The government has issued social distancing guidelines to the general public to minimize the transmission of COVID-19, especially at UIN Sunan Ampel Surabaya. Offline work activities will be limited and replaced with WFH, which aims to keep employees or workers productive during the quarantine period. When implementing WFH, there are many obstacles and obstacles that need to be overcome when implementing WFH because not all work can be done at home. Due to the COVID-19 pandemic, telecommuters must have easy access to information technology, such as online media, and workers must be informed quickly. Therefore, the purpose of this study is to find out whether the productivity of UIN Sunan Ampel Surabaya employees increases or decreases, and whether digital literacy increases or decreases the productivity of WFH employees during the COVID-19 pandemic. The method used is SEM-PLS, with the results of the study that there is a significant effect between WFH and employee productivity with a path coefficient value of 0.424. Digital Literacy does not significantly moderate WFH on employee productivity. The path coefficient value is -0.013, for T Statistics is 0.258, and for P Values is 0.0796.

Keywords: COVID-19 Pandemic, Work From Home, Productivity, Digital Literacy, Moderation.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	7
2.2 Dasar Teori	11
2.2.1 <i>Work From Home</i> (WFH)	11
2.2.2 Produktivitas	12
2.2.3 Literasi Digital	14
2.2.4 <i>Structural Equation Model</i> (SEM).....	16
2.2.5 <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	17
2.2.6 <i>Evaluasi Model Partial Least Square</i> (PLS).....	18
2.3 Pengertian Populasi dan Sampel	20
2.3.1 Populasi.....	20

2.3.2 Sampel.....	21
2.4 Integrasi Keilmuan	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Alur Penelitian.....	25
3.1.1 Mengidentifikasi Masalah.....	28
3.1.2 Menentukan Topik Penelitian	28
3.1.3 Studi Literatur	28
3.1.4 Penentuan Hipotesis.....	30
3.1.5 Pengambilan dan Pengumpulan Data	30
3.1.6 Hasil dan Kesimpulan Penelitian.....	38
3.1.7 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Deskripsi Umum Obyek Penelitian.....	39
4.1.1 Sejarah Singkat UIN Sunan Ampel Surabaya.....	39
4.1.2 Fakultas dan Prodi.....	39
4.1.3 Pegawai Tenaga Kependidikan.....	42
4.2 Pengujian Kuesioner.....	44
4.2.1 Uji Validitas	46
4.2.2 Uji Reliabilitas	53
4.3 Deskripsi Data	54
4.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.3.2 Responden Berdasarkan Bagian.....	55
4.3.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4.4 Analisis SEM-PLS	58
4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	59
4.4.2 Evaluasi <i>Model Inner</i>	66
4.4.3 Pengujian Hipotesis.....	68
4.4.4 Pengujian Moderasi.....	70
4.5 Analisis dan Pembahasan	70
4.5.1 Pengaruh Hubungan WFH Terhadap Produktivitas pegawai (H1).....	71
4.5.2 Moderasi Literasi Digital Terhadap Hubungan WFH dan Produktivitas Pegawai (H2).....	72

BAB V PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	82

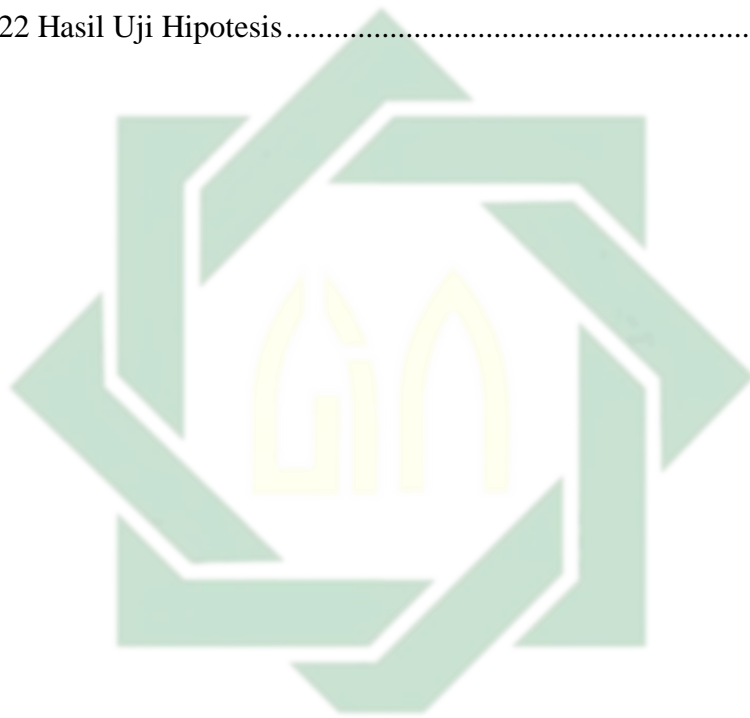


UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	7
Tabel 2. 2 Jenis Populasi.....	21
Tabel 3. 1 Kuesioner WFH	32
Tabel 3. 2 Kuesioner Produktivitas.....	33
Tabel 3. 3 Kuesioner Literasi Digital.....	34
Tabel 3. 4 Waktu dan Tempat Penelitian.....	38
Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai per Bidang Tenaga Kependidikan.....	43
Tabel 4. 2 Skala Likert	45
Tabel 4. 3 Uji Convergen Validity.....	47
Tabel 4. 4 Pernyataan Kuesioner	48
Tabel 4. 5 Nilai <i>Outer Loading</i>	51
Tabel 4. 6 Hasil <i>Fornell-Larckell Criterion</i>	52
Tabel 4. 7 Nilai <i>Cross-Loadings</i>	52
Tabel 4. 8 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	53
Tabel 4. 9 Rata-rata WFH.....	57
Tabel 4. 10 Nilai Rata-rata Variabel Produktivitas.....	58
Tabel 4. 11 Nilai Rata-rata Variabel Literasi Digital.....	58
Tabel 4. 12 Hasil Nilai <i>Loading Factor</i>	60
Tabel 4. 13 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	62
Tabel 4. 14 Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	63
Tabel 4. 15 Nilai <i>Cross Loadings</i>	63
Tabel 4. 16 Nilai <i>Composite Reliability</i>	64

Tabel 4. 17 Cronboach'h Alpha.....	65
Tabel 4. 18 Nilai R-Square	66
Tabel 4. 19 Hasil <i>Path Coefficient</i>	67
Tabel 4. 20 <i>Predictive Relevance (Q-Square)</i>	67
Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis.....	69
Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis.....	70



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 2. 1 Hipotesis Penelitian (Farooq & Sultana, 2021)</i>	9
<i>Gambar 2. 2 Hipotesis Penelitian (Santoso et al., 2019)</i>	10
<i>Gambar 2. 3 Perbedaan SEM Varian dan SEM Kovarian (Hamid & Anwar, 2019)</i>	17
<i>Gambar3. 1 Alur Penelitian</i>	25
<i>Gambar3. 2 Kerangka Penelitian</i>	28
<i>Gambar3. 3 Rancangan Model pada SmartPLS</i>	29
<i>Gambar 4. 1 Kuesioner Google Form</i>	45
<i>Gambar 4. 2 Path Algorithm</i>	46
<i>Gambar 4. 3 Demografi Jenis Kelamin Responden</i>	54
<i>Gambar 4. 4 Demografi Bagian Responden</i>	55
<i>Gambar 4. 5 Demografi Bagian Responden</i>	55
<i>Gambar 4. 6 Demografi Bagian Responden</i>	55
<i>Gambar 4. 7 Demografi Bagian Responden</i>	56
<i>Gambar 4. 8 Hasil Path Algorithm setelah Estimasi Ulang</i>	60
<i>Gambar 4. 9 Nilai Average Variance Extracted (AVE)</i>	62
<i>Gambar 4. 10 Reliabilitas Composite</i>	65
<i>Gambar 4. 11 Cronboach 'h Alpha</i>	66
<i>Gambar 4. 12 Hail analisis</i>	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

COVID-19 (*Coronavirus Disease 2019*) adalah penyakit menular ditimbulkan dari SARS-CoV-(*Kenalan Dengan Covid-19*, N.D.). Gejala terpapar COVID-19 meliputi demam, dispnea, dan batuk kering. COVID-19 dapat menyebabkan berbagai macam infeksi saluran pernapasan, mulai dari flu biasa hingga gangguan yang lebih serius termasuk *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS) (*Tentang COVID-19 / Covid19.Go.Id*, n.d.). COVID-19 pertama kali muncul di negara Cina pada Desember 2019, tepatnya di Wuhan (Parlementaria, 2020). Wabah COVID-19 telah meluas ke 230 negara, menurut situs resmi Kementerian Kesehatan, dan jumlah korban terinfeksi di seluruh dunia mencapai 500.186.525, dan jumlah kematian terus meningkat menjadi 6.190.349 (*Beranda / Covid19.Go.Id*, n.d.). Pemerintah Indonesia secara resmi mengkonfirmasi identifikasi COVID-19 pada 2 Maret 2020 (Sofian & Lestari, 2021). COVID-19 tidak boleh dipandang remeh, Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan *social distancing* kepada masyarakat untuk meminimalisir terjadinya penularan COVID-19 (Julaidin, 2020). Dengan adanya kebijakan ini diharapkan bisa mengurangi serta menghambat penyebaran COVID-19 agar bisa cepat berakhir.

Sejalan dengan anjuran *World Health Organization* (WHO), banyak negara mengikuti aturan yang telah ditetapkan seperti mencuci tangan, larangan rapat, pembatasan keluar rumah, jarak sosial, dan bahkan isolasi pribadi. Tindakan seperti isolasi diri dilakukan oleh kelompok masyarakat, bahkan untuk seluruh penduduk kota (*Upaya Dan Kebijakan Pemerintah Indonesia Menangani Covid-19*, n.d.). Implementasi program *Work From Home* (WFH) di sektor pemerintah dan swasta merupakan salah satu hasil penerapan dari PSBB (Mungkasa, 2020). WFH adalah sistem yang dipilih pemerintah untuk mengurangi penyebaran COVID-19 (Setiati & Azwar, 2020). Kegiatan bekerja secara *offline* akan dibatasi dan diganti dengan WFH yang bertujuan untuk menjaga karyawan atau pegawai selama masa karantina tetap produktif dalam bekerja (Susanti et al., 2021). WFH

adalah salah satu konsep bekerja dengan sistem *teleworking*. (Mungkasa, 2020) menjelaskan bahwa ada beberapa istilah ketika melakukan sistem kerja jarak jauh seperti, *flexi work*, *telecommuting* dan *telework*.

Pada penerapan WFH, karena tidak semua pekerjaan bisa dilakukan di rumah, ada sejumlah rintangan dan hambatan yang harus dihadapi saat menerapkan WFH. Kesulitan utama yang dihadapi pekerja saat ini di bidang pendidikan, bisnis, dan bidang lainnya adalah menjaga pekerja rumahan tetap produktif di tengah epidemi COVID-19 (Ishak & Mangundjaya, 2020). Menurut PWC terhadap lebih dari 300 CFO (*Chief Financial Officers*) di Amerika Serikat (Ishak & Mangundjaya, 2020), penurunan produktivitas pekerja menempati urutan ketiga setelah efek finansial dan prospek resesi dunia. Pandemi COVID-19 juga berdampak pada penurunan produktivitas pekerja selama masa karantina. Sedangkan menurut CEO *Institute for Corporate Productivity* dalam (Ishak & Mangundjaya, 2020) terjadinya peningkatan dampak pada suatu produktivitas dalam bekerja disebabkan karena pekerja mengalami aturan kerja baru yaitu WFH dan menghadapi semua risiko dan tantangan pada penerapan aturan kerja baru tersebut. Selain pentingnya sistem WFH sebagai alternatif sistem kerja pada saat pandemi COVID-19, perlu disadari bahwa WFH dapat mempengaruhi produktivitas pekerja di berbagai organisasi khususnya di bidang pendidikan.

Hubungan WFH produktivitas karyawan memiliki banyak implikasi bagi manajer. Menurut (Awada et al., 2021), dengan topik penelitiannya yaitu WFH selama pandemi dan dampaknya terhadap produktivitas pekerja, hasil survey secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat produktivitas pekerja tidak mengalami perubahan karena transisi dari WFO ke sistem WFH tetapi hasil produktivitas yang lebih tinggi berkaitan dengan status kesehatan mental dan fisik yang lebih baik para pekerja. Menurut (Allen et al., 2015) berpendapat bahwa sistem bekerja secara *telecommuting* dapat berjalan dengan baik ketika sifat pekerjaannya adalah portabel atau bekerja secara *online*. Oleh karena itu, kinerja suatu pekerjaan dengan sistem WFH dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri. Adapun kelemahan utama dari komunikasi elektronik adalah pada tingkat informasinya, baik tingkat kekayaan informasinya atau sejauh mana suatu media

komunikasi dapat menciptakan heterogenitas konten informasi dengan kerangka acuan yang berbeda (Hutajulu, 2021).

Pekerja WFH membutuhkan kemampuan pemahaman menggunakan teknologi atau media *online* dalam bekerja. Perkembangan teknologi yang pesat menuntut para pekerja untuk dapat menggunakan teknologi tersebut. Ketidakseimbangan antara perkembangan teknologi dan kemampuan memahami pekerja yang menggunakannya menciptakan kesenjangan dalam kemampuan memahami dan memajukan teknologi. Pandemi COVID-19 menuntut pekerja WFH bisa menggunakan teknologi informasi, seperti media *online* dengan mudah dan pekerja dituntut untuk cepat memahami. Internet merupakan salah satu pendekatan untuk membantu para pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran dan materi pembelajaran di bidang pendidikan (Soleh et al., 2021). Pengguna teknologi tidak hanya diharapkan kompeten secara teknis dalam memanfaatkan internet. Mereka juga harus mampu berpikir kritis tentang beragam konten yang disajikan oleh internet agar dapat menggunakan teknologi dengan baik untuk keuntungan mereka sendiri (Akhirfiarta, 2017). Kemajuan teknologi komunikasi dan informasi saat ini mempengaruhi cara pandang dan sikap seorang pegawai. Sikap dan perilaku karyawan atau pegawai berubah karena teknologi menjadi lebih umum (Akhirfiarta, 2017).

UINSA Surabaya atau Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya adalah universitas pendidikan perguruan tinggi berbasis agama yang mengembangkan paradigma keilmuan dengan model menara kembar tersambung (*integrated twin-towers*). Model menara kembar tersambung (*integrated twin-towers*) tidak bergerak dalam kerangka Islamisasi ilmiah, tetapi Islamisasi rasional membutuhkan pembentukan sistem ilmiah yang saling melengkapi antara sains Islam, humaniora sosial, dan sains dan teknologi. UINSA merupakan salah satu universitas yang menerapkan belajar secara *online* pada saat pandemi COVID-19 sesuai pernyataan yang disampaikan Profesor Masdar Hilmy, Rektor Universitas Islam Nasional Sunan Ampel (UINSA) Surabaya, telah memindahkan kegiatan mengajar ke sistem online dan penugasan terstruktur untuk menghindari kontak fisik antara orang-orang di kampus (*Waspada Corona, UINSA Alihkan*

Perkuliahan Daring - Suara Surabaya, n.d.). Selain mahasiswa, dosen, dan pegawai UINSA juga melaksanakan kerja dengan sistem WFH sesuai surat edaran dari KEMENAG (*Surat Edaran Nomor: Se. 16 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai Kementerian Agama Dalam Tatanan Normal Baru, N.D.*).

Peralihan kerja sesuai tatanan normal baru dapat menyebabkan para pegawai harus menyesuaikan dan cepat memahami aturan kerja tersebut. Pegawai yang biasanya melakukan kerja di UINSA harus melakukan kerja di rumah menggunakan teknologi dan internet yang ada di rumah. Pemahaman Literasi Digital berperan penting dalam situasi ini, pegawai harus mampu melakukan tugas-tugas secara maksimal yang telah ditetapkan untuk tim, kelompok, atau organisasi. Para pegawai mungkin menggunakan teknologi terkini, mencari cara baru untuk mencapai tujuan, menerapkan metode kerja baru, dan menyelidiki serta mengamankan sumber daya untuk menerapkan ide-ide baru, dan pegawai harus tetap menjaga produktivitas agar tetap baik dalam situasi tersebut. Maka dari itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui pengaruh WFH pada produktivitas pegawai, dan mengetahui literasi digital tersebut dapat memperlemah atau memperkuat produktivitas pegawai ketika WFH. Maka dari itu, penulis tertarik meneliti “Pengaruh WFH Terhadap Produktivitas Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya” selama pandemi COVID-19, dan menguji peran literasi digital dalam memoderasi hubungan antara WFH dan produktivitas pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem WFH dapat mempengaruhi produktivitas pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya?
2. Apakah literasi digital dapat memoderasi hubungan antara WFH dengan produktivitas pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya?

1.3 Batasan Masalah

Pada luasnya ruang lingkup permasalahan yang dihadapi pegawai WFH dalam penurunan produktivitas, maka dalam hal ini saya membatasi ruang lingkup permasalahan pada:

1. Penelitian produktivitas pada pegawai WFH selama pandemi COVID-19 dan responden merupakan pegawai dalam Instansi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
2. Evaluasi yang digunakan sistem ini, penelitian moderasi literasi digital terhadap pengaruh WFH pada produktivitas pegawai “Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya” dengan menggunakan metode PLS.
3. Objek penelitian adalah pegawai Tenaga Kependidikan UINSA.
4. Pegawai yang diteliti adalah pegawai yang pernah menjalankan sistem WFH selama pandemi COVID-19.

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian, yang didasarkan pada latar belakang saat ini:

1. Mengetahui sistem WFH dapat mempengaruhi produktivitas pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya
2. Mengetahui literasi digital dapat memoderasi hubungan antara WFH dengan produktivitas pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya

1.5 Manfaat Penelitian

Pemangku kepentingan lain harus mendapatkan keuntungan dari penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa keuntungan yang tersedia:

1. Bagi Akademik

Pada akademik dapat digunakan untuk informasi ilmiah dan studi kasus dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tingkat produktivitas pegawai

WFH dan hubungan literasi digital terhadap pekerja WFH selama pandemi COVID-19.

2. Bagi Praktis

Pemilik Instansi dapat memantau dan mengetahui bagaimana produktivitas pegawai saat WFH dan mengetahui hubungan literasi digital terhadap pegawai WFH selama pandemi COVID-19.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Proses pembuatan laporan penelitian aturan dan sistem yang digunakan sebagai berikut:

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan keuntungan yang diperoleh dari penelitian semuanya dibahas dalam bab ini.

3. BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Berisi penelitian sebelumnya dan teori yang terkait dengan penelitian ini, seperti pengertian WFH, literasi digital, penurunan produktivitas, teori-teori terkait metode PLS yang digunakan untuk menganalisis WFH terhadap produktivitas pekerja dan integrasi keilmuan yang sesuai dengan ajaran Islam.

4. BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Berisi suatu penjelasan atas kerangka penelitian dan alur yang digunakan dalam pengumpulan dan analisis data dalam menganalisis permasalahan.

5. BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi pembahasan terhadap penelitian-penelitian yang dilakukan dalam menyelesaikan rumusan masalah serta mengungkapkan hasil dari penelitian tersebut.

6. BAB 5 PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran terhadap studi kasus yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar pengetahuan dalam penelitian ini, mengambil beberapa penelitian terdahulu terkait survei yang dilakukan. Penelitian terdahulu didasarkan pada topik dan landasan teori yang digunakan. Tabel penelitian terdahulu sebagai berikut:

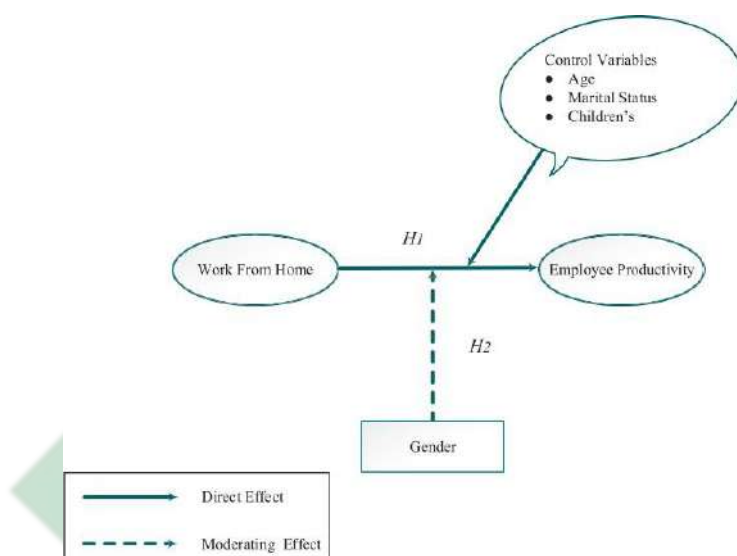
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Nama Penulis (Tahun)	Gap Research
“The potential impact of the COVID-19 pandemic on WFH and employee productivity”	(Farooq & Sultana, 2021)	Temuan mengungkapkan bahwa WFH memiliki pengaruh yang lebih besar pada produktivitas karyawan pada wanita dibandingkan pada pria, dan bermanfaat karena membuat pekerjaan rumah tangga dan tuntutan keluarga lebih mudah daripada pria. Hasil survei menunjukkan bahwa WFH memiliki dampak negatif pada produktivitas karyawan. Adanya perbedaan metode pengolahan data, penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan SEM-PLS dan olah data menggunakan Smartpls. Sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan SEM dan olah data menggunakan SPSS.
“The Role of Creative Self-Efficacy, Transformasional Leadership, and Digital Literacy in Supporting Performance Through Innovative Work Behavior:Evidence From Telecommunication Industry”	(Santoso et al., 2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Digital literasi dapat memoderasi hubungan antara perilaku kerja yang inovatif dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saat ini adalah metode pengolah data, studi kasus, dan perbedaan variabel independen dan dependen.
“The Impact of Job Stress on Employee Productivity During Covid-19 Pandemic at The Aviation Industry”	(Widodo et al., 2021)	Hasil temuan menunjukkan bahwa nilai stres kerja dan nilai Covid-19 yang semakin tinggi maka produktivitas kerja karyawan semakin menurun. Terdapat perbedaan antara temuan tersebut

		dengan penelitian ini yaitu pada variabel moderasi, metode pengolahan data, dan studi kasus yang dipakai.
“Produktivitas Kerja Saat Work From Home dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19”	(Susanti et al., 2021)	Hasil uji <i>wilcoxon sign rank</i> menunjukkan nilai signifikan 0,219 > 0,05 dalam analisis bivariat penelitian ini, yang berarti tidak terdapat perbedaan tingkat produktivitas kerja tenaga kependidikan dan dosen pada FKM Unmul ketika melakukan WFO juga WFH pada masa pandemic COVID-19. Perbedaan temuan tersebut dengan penelitian saat ini adalah tidak ada variabel pemoderasi yang digunakan untuk memperkuat atau memperlemah variabel bebas dan terikat, dan penelitian ini hanya melihat produktivitas pegawai saat bekerja dari rumah.
“Evaluating the impact of WFH policy on job performance (Study Case in Indonesia)”	Hutajulu, R. S. (2021).	Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa bekerja dari rumah di Indonesia mampu meningkatkan prestasi kerja. penelitian ini membuktikan hubungan positif WFH dengan motivasi kerja dan implikasi positif terhadap kinerja kerja. Perbedaannya dengan penelitian saat ini adalah dalam penelitian tersebut tidak meneliti digital literasi dalam sistem kerja WFH.
“Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon”	(Simarmata, 2020).	Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dosen, perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian terdahulu tidak meneliti digital literasi dalam sistem kerja WFH, metode pengolahan data, dan studi kasus penelitian.

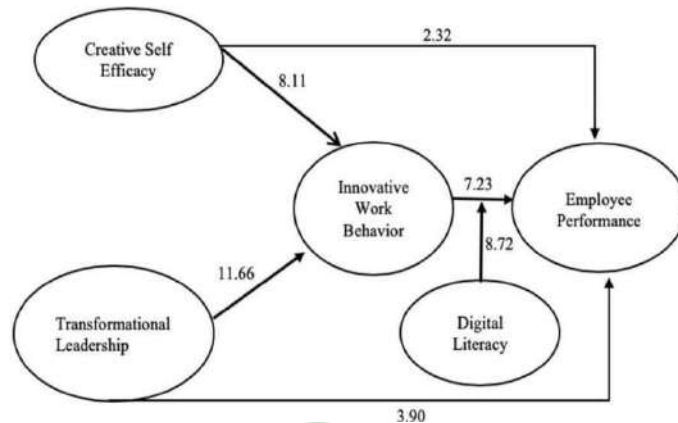
Terdapat variasi antara penelitian sebelumnya (Farooq & Sultana, 2021) dan penelitian saat ini, terutama pada variabel moderasi, gender digunakan sebagai variabel moderasi dalam penelitian sebelumnya, dan penelitian saat ini menggunakan literasi digital. SEM adalah metode yang digunakan dalam penelitian sebelumnya, dan *output* menunjukkan bahwa dampak WFH terhadap

produktivitas karyawan lebih terasa pada wanita daripada pria, dan bermanfaat bagi wanita karena membuat pekerjaan rumah tangga dan tuntutan keluarga lebih mudah daripada pria. Selain itu, menunjukkan bahwa bekerja dari rumah berdampak negatif terhadap produktivitas kerja. Berikut model penelitian yang dilakukan oleh (Farooq & Sultana, 2021):



Gambar 2. 1 Hipotesis Penelitian (Farooq & Sultana, 2021).

Menurut (Santoso et al., 2019), hasil survey mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif berperan sebagai mediator atau variabel mediasi dimana kehadirannya di industri telekomunikasi Indonesia meningkatkan pengaruh efikasi diri kreatif dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Pada variabel literasi digital memoderasi hubungan antara kinerja karyawan dan perilaku kerja *inovatif*. Perbedaan pada penelitian saat ini adalah adanya variabel WFH dan variabel produktivitas, persamaannya adalah variabel literasi digital digunakan sebagai variabel moderat. Model penelitian yang digunakan oleh (Santoso et al., 2019) adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Hipotesis Penelitian (Santoso et al., 2019).

Selanjutnya pada survey yang dilakukan (Widodo et al., 2021) hasil uji statistik menunjukkan untuk menerima hipotesis 1 dan 2 yang menyimpulkan bahwa stres kerja dan isu COVID-19 secara bersamaan mempengaruhi produktivitas karyawan teknik di industri penerbangan, dan ditemukan bahwa parameter stres COVID-19 lebih signifikan dibandingkan faktor stres kerja dalam mempengaruhi penurunan suatu produktivitas karyawan di industri penerbangan. Perbedaan antara survey sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah bahwa variabel yang digunakan untuk mempengaruhi produktivitas adalah stres kerja dan isu COVID-19 pada penelitian sebelumnya, tetapi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel WFH.

(Susanti et al., 2021) menurut temuannya, tidak ada perbedaan produktivitas kerja baik bekerja dari rumah maupun bekerja dari kantor di masa pandemi (WFO). bagi tenaga kerja kependidikan dan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman. Hal ini dikarenakan responden tidak mengetahui perubahan kinerja, sistem kerja yang dapat diperoleh dari hasil produktivitas WFH dan WFO yakni 18 responden (94,7%) memiliki produktivitas kerja tinggi, dan 1 responden (5,3%) memiliki produktivitas kerja sedang.

Penelitian yang diuraikan di atas memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simarmata, 2020). Menurut temuan penelitian tersebut, metode WFH meningkatkan produktivitas pengajar. Ada perbedaan pada penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simarmata, 2020) yaitu pada variabel moderasi yang digunakan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hutajulu, 2021) memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh bekerja dari rumah terhadap prestasi kerja di Indonesia. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bekerja dari rumah memiliki dampak yang signifikan terhadap lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Saat WFH, motivasi kerja memiliki dampak yang baik terhadap produktivitas. Namun ketika WFH, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki sedikit pengaruh terhadap produktivitas.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang terpapar di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dan hubungan korelasi pada penelitian WFH di masa pandemi ini.

2.2 Dasar Teori

Pada bagian ini terdapat dasar-dasar teori yang digunakan dalam penelitian saat ini. Berikut dasar teori dalam penelitian ini:

2.2.1 *Work From Home* (WFH)

WFH dikenal sebagai *telework* atau *telecommuting*. *Telework* adalah gaya kerja individu yang berhubungan dengan atasan atau rekan kerja melalui media teknologi informasi saat bekerja tidak dari kantor melainkan di rumah atau di tempat lain (Khotimah, 2021). Bekerja dari rumah berarti dua dunia (keluarga dan pekerjaan) pada saat yang sama dalam ruang terbatas (Gądecki et al., 2018).

Pekerja WFH tidak merasakan banyak dampak pekerjaan pada kehidupan pribadi mereka. Banyak faktor ketegangan yang terkait dengan lingkungan publik dan pribadi yang dialami oleh setiap individu di rumah. WFH pada akhirnya terus menerus menetapkan batas dan bernegosiasi antara dunia luar dan dunia rumah. Pelaksanaan WFH di Indonesia bukan karena organisasi bertindak sesuai budaya dan tempat asalnya, tetapi dalam rangka mengurangi penyebaran COVID-19, melaksanakan WFH sesuai keputusan pihak yang berwenang dan meningkatkan produktivitas pekerja (Simarmata, 2020). Terdapat tujuh indikator WFH (Timsal & Awais, 2016) dan (Farrell, 2017):

1. Lingkungan Kerja Fleksibel

Lingkungan kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk membuat keputusan sendiri mengenai kapan, bagaimana, dan di mana mereka melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

2. Gangguan Stress

Individu yang menderita gangguan stres sering dipengaruhi oleh rangsangan yang sulit untuk ditangani secara teratur dan terjadi sebagai akibat dari masalah kehidupan dan halangan yang terjadi.

7. Kedekatan dengan Keluarga

Keluarga berperan penting dalam membantu individu dalam segala aktivitas, termasuk aktivitas sehari-hari dan aktivitas kerja.

8. Waktu Perjalanan

Waktu perjalanan adalah waktu yang dibutuhkan untuk mencapai suatu jarak tertentu.

9. Kesehatan dan Keseimbangan Kerja

Menjaga keseimbangan antara kesehatan dan pekerjaan itu penting dan harus ditargetkan untuk hasil kerja yang maksimal dan dianggap telah sesuai harapan.

10. Kreativitas dan Produktivitas yang Tinggi

Kreativitas penting untuk selalu melahirkan ide-ide baru dalam memecahkan suatu masalah.

11. Memisahkan antara pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

2.2.2 Produktivitas

Menurut (Panjaitan, Maludin, 2017), produktivitas adalah istilah yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan antara produk akhir (jumlah produk dan jasa yang dihasilkan) dan sumber daya (tenaga kerja, modal, tanah, dan

sebagainya) yang diperlukan untuk mencapainya. Produktivitas menggambarkan seberapa efisien suatu proses menciptakan output dengan mengkonsumsi input tertentu. Untuk mencapai jumlah output tertentu, kombinasi sering digunakan. Produktivitas adalah seberapa produktif suatu proses yang menghasilkan output. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan input-output yang menekankan pada output proses. Menurut (Dewi & Harjoyo, 2019) produktivitas kerja dapat dievaluasi berdasarkan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan karyawan atau pekerja untuk melakukan tugas sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme di tempat kerja. Ini menawarkan mereka kemampuan untuk menjalankan tugas yang ada.

2. Meningkatkan Hasil yang ingin dicapai

Usaha untuk mengembangkan suatu hasil yang akan didapatkan bagi pekerja dan memanfaatkan produktivitas kerja setiap individu yang terlibat suatu pekerjaan, hasilnya terlihat oleh pekerja yang melakukannya dan mereka yang dapat menikmati hasil dari suatu pekerjaan tersebut.

3. Semangat dalam Bekerja

Semangat kerja adalah usaha yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari hari-hari sebelumnya, memiliki rasa senang dan pantang menyerah dalam bekerja.

4. Pengembangan Diri

Tantangan dan harapan dalam pekerjaan, dapat membantu individu untuk terus melakukan pengembangan diri.

5. Mutu dan Kualitas

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menandakan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pekerja di tempat kerja.

6. Efisiensi

Perbandingan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sumberdaya yang telah digunakan dalam bekerja.

2.2.3 Literasi Digital

Kesadaran, kemampuan, dan sikap seseorang dalam menggunakan perangkat digital untuk mencari, mengakses, mengelola, mengembangkan, menganalisis, dan mengkonstruksi pengetahuan baru disebut dengan literasi digital. Dalam situasi tertentu, seperti membuat pernyataan media dan komunikasi dengan orang lain (Martin, 2005). Literasi digital yang sering dikenal dengan literasi komputer merupakan salah satu kemampuan yang terhubung dengan penggunaan komputer, internet, ponsel, dan perangkat digital lainnya, menurut (Vania, n.d.). Upaya mencari, menggali, memahami, menemukan, menganalisis, dan menggunakan teknologi digital dikenal dengan literasi digital. Menurut Potter (2019), literasi digital adalah kemampuan untuk mengelola, menganalisis, mengembangkan, dan berinteraksi secara sukses dengan orang-orang dengan mengakses atau menggunakan teknologi digital, baik sebagai metode komunikasi maupun sebagai alat komunikasi (Vania, n.d.). Menurut Potter, memahami masyarakat berbasis digital tidak hanya memerlukan pengenalan media digital, tetapi juga integrasinya ke dalam aktivitas sehari-hari, yang dapat meningkatkan produktivitas (termasuk organisasi).

Menurut (Ng, 2012) ada tiga dimensi literasi digital yaitu, *technical, cognitive, social-emotional*. Pada dimensi *technical* terdapat *operational literacy* dan *critical literacy*. *Information Literacy, Critical Literacy, Multiliteracies* (foto-visual, audio, gestural, spasial, dan linguistik) termasuk di antara dimensi kognitif. *Social-Emotional Literacy* dan *Critical Literacy* termasuk dalam dimensi sosio-emosional.

Setiap orang akan mengalami kesulitan dalam memahami sesuatu sehingga dapat dilakukan secara bertahap dalam menguasai literasi digital (Hafidhah, 2020). Literasi Digital membutuhkan keterampilan dan teknologi komputer. Namun, penguasaan literasi digital, gambar, media, dan komunikasi diperlukan

untuk menguasai digital. Dalam (Maxwell, 2020), Paul Gilster memisahkan kompetensi dasar yang harus dimiliki setiap individu menjadi empat (4) kategori, sehingga dapat disebut berliterasi digital antara lain:

1) Pencarian di Internet (*Internet Searching*)

Kompetensi pada tahap ini didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan banyak tugas di *Internet*. Kompetensi ini memiliki banyak komponen, antara lain kemampuan menggunakan mesin pencarian untuk mencari informasi dan melakukan berbagai tugas di *Internet*.

2) Evaluasi konten informasi

Pada evaluasi konten informasi menunjukkan kemampuan membaca dan memahami lingkungan *hypertext* secara dinamis. Oleh karena itu, seseorang perlu memahami navigasi *hypertext* (panduan) dari sebuah web browser. Hal ini tentu sangat berbeda dengan teks di dalam buku. Memahami karakteristik dan prosedur *hypertext* dan *hyperlink* pada tahap ini, serta perbedaan antara membaca buku teks dan menjelajahi *Internet*, *bandwidth*, *http*, *html*, dan karakteristik halaman web..

3) Pandu Arah *Hypertext* (*Hypertextual Navigation*)

Individu dalam tahap ini dapat berpikir kritis dan mengembangkan apa yang dipelajari secara *online*, serta mengevaluasi kelengkapan dan keaslian suatu informasi yang diperoleh melalui tautan *hypertext*. Selanjutnya, kompetensi ini memiliki banyak komponen, termasuk untuk membedakan antara penyajian informasi dan konten, penilaian pengguna terhadap tampilan halaman *website* yang dikunjungi, kemampuan untuk menghasilkan informasi latar belakang di internet, dan kesadaran tingkat lanjut. Pengetahuan tentang FAQ di *newsgroup*/grup diskusi, serta kapasitas untuk menavigasi internet dengan memahami beberapa domain milik satu perusahaan atau negara.

4) *Knowledge Assembly* (Penyusunan Pengetahuan)

Seseorang yang memiliki kemampuan untuk membangun, menghasilkan, serta memadukan berita yang dikumpulkan dari berbagai sumber, tergantung pada informasi terkait dan opini yang tidak diinformasikan. Ini digunakan hanya untuk

tujuan pendidikan dan pekerjaan. Beberapa komponen ditampilkan, termasuk kemampuan untuk mencari informasi di Internet, membangun umpan berita pribadi, bergabung dan berlangganan *newsgroup*, *mailist*, atau pesan grup diskusi lainnya yang berisi beberapa komponen seperti fitur. Kemampuan untuk memeriksa ulang atau memanfaatkan pengetahuan yang diketahui, dan kemampuan dalam menggunakan berbagai media untuk menentukan keakuratan pengetahuan, dan sebagainya.

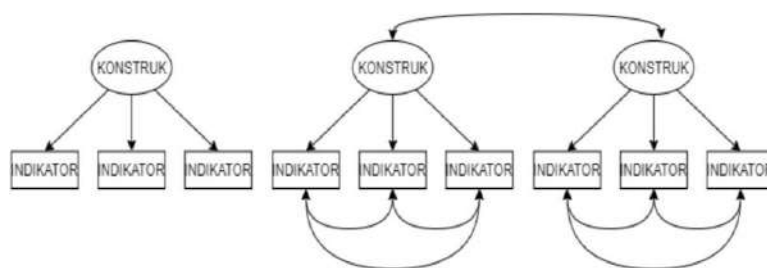
2.2.4 Structural Equation Model (SEM)

Structural Equation Model adalah metode atau teknik statistik yang menggabungkan analisis jalur, analisis faktor, estimasi, dan hubungan klausa pengujian. SEM adalah metode statistik multivariat yang menggabungkan analisis regresi (korelasi) dan analisis faktor dengan tujuan menyelidiki hubungan antar variabel dalam suatu model, hubungan antar indikator dan komponen atau antar komponen (Carrasco, 2010).

Pemodelan penelitian dengan *Structural Equation Model* memungkinkan untuk menjawab suatu pertanyaan penelitian regresi dan dimensional. Artinya, dapat mengukur dimensi apa dari konsep tersebut. Pada dasarnya, *Structural Equation Model* adalah kombinasi dari analisis regresi berganda dan analisis faktor yang dapat diterapkan secara individual. Menurut Chin dalam (Ghozali & Latan, 2020), SEM memiliki keunggulan karena dapat melakukan analisis jalur dengan variabel laten. SEM juga merupakan salah satu prosedur analitis yang digunakan untuk menilai dan memperkirakan kausalitas dengan menggabungkan analisis jalur dan faktor, menurut Jogiyanto (2011:47) dalam (Hamid & Anwar, 2019). SEM terbagi menjadi dua, SEM berbasis varian dan SEM berbasis kovarian. SEM dengan indikator-indikator dalam variabel laten yang tidak saling berkorelasi dikenal sebagai SEM berbasis varian, berbeda dengan SEM yang didasarkan pada kovarian, indikator dan variabel di dalamnya bersifat independen atau berkorelasi dengan indikator dan variabel laten lainnya. Pada Gambar 2.1 menunjukkan ilustrasi perbedaan SEM varian dan SEM kovarian.

a) SEM varian

b) SEM kovarian



Gambar 2. 3 Perbedaan SEM Varian dan SEM Kovarian (Hamid & Anwar, 2019)

Pendekatan SEM dapat dimanfaatkan dengan berbagai teknik. *SEM Partial Least Square* (PLS) berbasis varians populer, sedangkan SEM berbasis kovarians LISREL dan AMOS (*Analysis Moment Structure*) populer. Spesifikasi model, estimasi parameter independen, evaluasi kecocokan, modifikasi model, interpretasi dan komunikasi, serta replikasi dan validasi ulang adalah semua tahapan umum dalam SEM (Hamid & Anwar, 2019).

2.2.5 *Partial Least Square* (PLS)

PLS adalah suatu teknik dalam menganalisis SEM berbasis varian yang digunakan untuk membandingkan beberapa variabel dependen dengan banyak faktor independen. PLS dapat menjalankan pengujian *outer model* dan *inner* secara bersamaan. Menurut Abdillah dan Hartono (2015) dalam (Anwar, 2021), Validitas dan reliabilitas menggunakan uji *outer* model, sedangkan kausalitas menggunakan uji *inner* model. Untuk membuat teknik *Partial Least Square* (PLS) lebih mudah digunakan, Smart PLS adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun kelebihan dan kelemahan PLS menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) dalam (Putri, 2018) sebagai berikut:

1. Model dapat digunakan berbagai faktor dependen dan independen.
2. Masalah multikolinearitas antara variabel independen dimungkinkan bisa dievaluasi.
3. Output yang dihasilkan stabil (robust) meskipun memiliki data yang missing value atau tidak normal.

4. Sampel data kecil.
5. Distribusi data tidak bersyarat.
6. Konstruk yang digunakan bebas (reflektif, formatif).
7. Variabel laten yang dihasilkan langsung berbasis *cross-product*.
8. Mampu digunakan dalam tipe data yang berbeda, seperti nominal, ordinal, dan kontinu.

Sedangkan kelemahan dari PLS menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) dalam (Putri, 2018) sebagai berikut:

- 1) Jika berdasar pada *cross-product* yang tidak ada maka akan sulit diinterpretasi loading variabel laten independennya.
- 2) Sifat-sifat yang tidak diketahui dari distribusi yang diestimasi, tidak ada nilai signifikan yang akan diperoleh kecuali proses *bootstrap* dijalankan.
- 3) Estimasi statistika model pengujiannya terbatas.

2.2.6 Evaluasi Model Partial Least Square (PLS)

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada tahapan dalam perhitungan *outer model* validitas dan reliabilitas model diukur pada dengan melalui parameter pengukuran model sebagai berikut:

- a. Validitas konvergen pengukuran berdasarkan *loading factor* diuji dalam PLS (korelasi antara skor item dan skor konstruk). Uji validitas konvergen menggunakan *loading factor* 0,5-0,6 dan AVE > 0,5 sebagai *Rule of thumb*.
- b. Validitas diskriminan dalam PLS uji validitas diskriminan dan pengukuran konsep validitas diskriminan dikelola berdasarkan *cross-loading*. Saat melakukan pemeriksaan validitas diskriminan, nilai *cross-loading* harus di atas 0,07.

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) Var f}{(\sum \lambda_i^2) Var + f \sum \Theta_{ii}} \quad (1)$$

- c. *Composite reliability* dalam mengukur ketepatan dan akurasi, dan konsistensi dalam teknik reliabilitas komposit, uji reliabilitas menggunakan

PLS digunakan untuk menentukan nilai real dari ketergantungan konstruk. Bahkan jika nilai 0,6 dapat diterima, *Rule of thumb* komposit adalah $> 0,7$.

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \Theta_{ii}} \quad (2)$$

- d. *Cronbach's alpha* dalam mengukur konsistensi, akurasi, dan ketepatan, uji reliabilitas PLS menggunakan metode *Cronbach's alpha* cara ini digunakan untuk menentukan batas bawah nilai keandalan konfigurasi. Meskipun nilai 0,6 dapat diterima, *Rule of thumb* dari *cronbach's alpha* adalah $> 0,7$.

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} p^{cor(X_{pq}, X_{p'q})}}{p_{q + \sum_{p \neq p'} p^{cor(X_{pq}, X_{p'q})}}} \times \frac{p_q}{p_{q-1}} \quad (3)$$

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Pada struktur dependen *R-Square*, dan model struktural dievaluasi menggunakan uji-t dan pentingnya koefisien parameter jalur struktural dalam uji *Stone Geisser Q-Square* untuk relevansi prediktif. Perubahan R2 mengukur pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Perubahan R2 kemudian dapat digunakan untuk menilai apakah suatu variabel memiliki pengaruh yang cukup besar atau tidak, menurut (Ghozali, 2014:42) dalam (Anuraga et al., 2017). Model "kuat", "sedang", dan "lemah" (Chin, 1998) di R2 masing-masing adalah 0,67, 0,33, dan 0,19 (Ghozali & Latan, 2020). Menurut (Chin, 1998), model PLS mempertimbangkan nilai Q-square dari relevansi yang diprediksi oleh model serta estimasi parameternya selain nilai R-square (Ghozali & Latan, 2020). Model prediktif terhubung jika nilai Q-square > 0 , dan tidak terhubung jika nilai Q-square kurang dari nol. Rumus (Anuraga et al., 2017) digunakan untuk melakukan perhitungan Q-square berikut:

$$Q2 = 1 - (1 - R12)(1 - R22) \quad (1 - Rp2)$$

Dimana R12, R22, , Rp2 adalah *R square* variabel endogen.

Besarnya Q^2 memiliki nilai yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan semakin mendekati 1 semakin baik. Ukuran Q^2 sesuai dengan koefisien determinasi keseluruhan analisis jalur. Tingkat signifikansi uji hipotesis ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur. Koefisien determinasi analisis jalur berhubungan dengan interpretasi Q^2 (mirip dengan regresi R^2). Kemudian jika F -*Square* adalah 0,35 disebut tinggi, 0,15 sedang, dan 0,02 disebut rendah (Chin, 1998). Selanjutnya, hitung nilai *goodness-of-fit* (GoF) menggunakan rumus berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} + R^2} \quad (4)$$

GoF dengan nilai 0,1 untuk kecil, 0,25 untuk sedang, dan 0,36 untuk tinggi (Yamin & Kurniawan, 2011). Setelah evaluasi model pengukuran dan struktural sudah terpenuhi maka dilanjutkan dengan tahap terakhir yaitu skor T Table dibandingkan dengan T Statistik untuk menguji hipotesis menggunakan metode *bootstrapping*.

2.3 Pengertian Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

(Dr. Sandu Siyoto, SKM & M. Ali Sodik, 2015), populasi adalah suatu hal atau objek yang luas dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti. Benda alam lainnya juga termasuk dalam populasi, selain manusia dan makhluk hidup. Semua kualitas dan sifat dari item atau subjek yang diselidiki, serta total yang ada di objek atau subjek yang diselidiki, termasuk dalam populasi. Karena setiap orang memiliki ciri khas seperti gaya berbicara, disiplin, kepribadian, hobi, dan sebagainya, siapa pun dapat dijadikan populasi. Populasi memiliki banyak definisi menurut para ahli (Dr. Sandu Siyoto, SKM & M. Ali Sodik, 2015) sebagai berikut:

- a. Ismiyanto: Populasi adalah seluruh subjek dalam penelitian. Didalamnya terdapat orang, benda, informasi (data), dan/atau memberikan suatu informasi dalam penelitian.

- b. Arikunto: Populasi adalah subjek dari semua penelitian. Jika ingin mengeksplorasi atau meneliti semua elemen dalam penelitian yang dilakukan, maka penelitiannya adalah populasi.
- c. Sugiyono: Populasi adalah area penyearataan yang terdiri dari objek atau tema yang dipilih oleh peneliti, dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang dapat ditarik kesimpulan.

Menurut beberapa keyakinan para ahli, populasi adalah area umum yang terdiri dari item atau individu dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan harus diperiksa dan hasilnya dapat dijadikan kesimpulan. Yang dimaksud dengan “populasi” adalah semua subjek penelitian yang dapat diteliti, tidak hanya makhluk hidup. Bukan hanya jumlah objek yang diselidiki, tetapi semua fitur dan properti objek yang terhubung termasuk dalam populasi.

Populasi adalah seluruh unit atau item yang dianalisis (Budiastuti & Bandur, 2018). Jenis populasi dibagi berdasarkan sifat dan jumlahnya, berikut penjelasannya pada Tabel 2.2:

Tabel 2. 2 Jenis Populasi

Populasi berdasarkan sifat	Populasi berdasarkan jumlah
Populasi Homogen, sekelompok objek penelitian dengan karakteristik yang sama dari sumber data.	Populasi Terbatas, objek penelitian yang memiliki batasan dan jelas dalam menentukan jumlahnya.
Populasi Heterogen, sekelompok objek penelitian dengan berbagai sumber data. Oleh karena itu, perlu menentukan batas-batasnya.	Populasi Tidak Terbatas, objek penelitian yang tidak memiliki batasan atau tidak diketahui jumlahnya.

2.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari suatu populasi atau mewakili bagian dari populasi yang diteliti, sering disebut juga dengan bagian dari keseluruhan populasi (Mizfar et al., 2015). Semakin besar sampel yang perlu diperoleh atau semakin besar sampel, semakin tinggi tingkat penyimpangan yang diinginkan dari nilai-nilai populasi yang diperoleh, untuk mendapatkan sampel yang representatif

atau untuk benar-benar mencerminkan populasi. Pada penelitian ini dalam menghitung sampel menggunakan rumus Slovin. Untuk menghitung jumlah keseluruhan sampel dengan berdasarkan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (5)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = *margin of error*

2.4 Integrasi Keilmuan

Integrasi keilmuan Islam dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif yaitu melakukan wawancara dengan salah satu pakar keislaman, Ustadz Aa' Ardhy Surya Nugraha, S.E.I., yang merupakan seorang pendakwah muda nasional. Wawancara dilakukan secara online melalui media WhatsApp pada hari Jumat, 20 maret 2022 pukul 11.14 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, narasumber menjelaskan bahwa terdapat ayat Al-Qur'an dan Hadist yang berkaitan dengan penelitian ini. WFH ini dilakukan untuk memutuskan rantai penyebaran Covid-19. Ketika bepergian meski dalam perjalanan bekerja, sekolah, dan lainnya dapat menambah terjadinya penularan virus Covid-19. Para pekerja tetap dapat melakukan pekerjaan dengan baik meski tidak dilakukan di tempat kerja secara langsung.

Pada situasi pandemi COVID-19 Pemerintah memberlakukan sistem bekerja dari rumah atau disebut juga dengan WFH pada pekerja baik di bidang industri, bisnis, dan juga pendidikan. Selain itu para pekerja juga dapat menghemat waktu, sering berinteraksi dengan keluarga, mengurangi gejala stress kerja dengan cara dapat menyesuaikan lingkungan kerja sesuai keinginan sendiri ketika di rumah, dan dapat meningkatkan produktivitas. Berikut firman Allah SWT dalam Surah At-Taubah: 51 dan Surah An-Naml: 18:

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ
 وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ
 وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ

Artinya:

Katakanlah (Muhammad), “Tidak akan menimpa kami melainkan apa yang telah ditetapkan Allah bagi kami. Dialah pelindung kami, dan hanya kepada Allah bertawakallah orang-orang yang beriman.”

حٰزِرًا مِّنْهُم مَّنْ يَّوَدُّ اِلَى الْكٰفِرِيْنَ ۗ سَاۤءَ مَا يَحْكُمُوْنَ ۗ
 وَالَّذِيْنَ يَدْعُوْا مِنْ دُوْنِ الْاِلٰهِ لَا يَخْلُقُوْنَ شَيْۤءًا ۚ سُبْحٰنَ الْمَلِكِ الْيَوْمِ
 وَالَّذِيْنَ يَدْعُوْا مِنْ دُوْنِ الْاِلٰهِ لَا يَخْلُقُوْنَ شَيْۤءًا ۚ سُبْحٰنَ الْمَلِكِ الْيَوْمِ
 وَالَّذِيْنَ يَدْعُوْا مِنْ دُوْنِ الْاِلٰهِ لَا يَخْلُقُوْنَ شَيْۤءًا ۚ سُبْحٰنَ الْمَلِكِ الْيَوْمِ

Artinya:

“Hingga ketika mereka sampai di lembah semut, berkatalah seekor semut, “Wahai semut-semut! Masuklah ke dalam sarang-sarang mu, agar kamu tidak diinjak oleh Sulaiman dan bala tentaranya, sedangkan mereka tidak menyadari”.

Ayat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah SWT memerintahkan untuk berdiam diri di rumah dan bertawakal agar terhindar dari wabah Covid-19 pada saat ini. Namun, karena banyak orang yang tidak menyadarinya, infeksi dapat dengan cepat menyebar ke seluruh area sekitarnya. Banyak bisnis dan entitas pemerintah yang saat ini menerapkan sistem WFH untuk membantu pemerintah memerangi virus Covid-19. Sehingga mengharuskan pekerja dapat memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin meskipun bekerja dari rumah. Selain itu produktivitas pekerja setiap individu dapat ditingkatkan ketika bekerja di rumah karena dapat menghemat waktu, menaikkan mood kerja sesuai keinginan dengan mempernyaman lingkungan kerja ketika di rumah, dapat berinteraksi dengan keluarga ketika bekerja sehingga tidak mengalami rasa bosan ketika sedang mengerjakan pekerjaan.

Teknologi digital dapat dijadikan backbone untuk para pekerja yang sedang menjalankan sistem WFH. Dengan mengetahui digital dengan mudah para pekerja

menyelesaikan pekerjaannya. Para pekerja WFH dituntut bisa menggunakan teknologi baru ketika menyelesaikan pekerjaan di rumah, dengan begitu kinerja pekerja tetap baik dan dapat berkembang. Firman Allah SWT dalam surah Al-Jasyah:23 dan surah Ar-Rahman ayat 33 yang berbunyi:



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

لَمَّا شَاءَ جَمْعٌ مِّنْ أَهْلِ الْحَضْرَةِ إِذْ عَرَضَتْ عَلَيْهِمْ قَوْلُهَا يٰٓأَيُّهَا الْعَالَمِينَ لَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَكُتِبَ فِي الْكِتَابِ لَأُقَدِّمَنَّ لَكُمُ الْيُسْرَىٰ أَوَّلَ الْبَيْتِ وَفِي الْآخِرَةِ الْيُسْرَىٰ وَأَوَّلَ الْبَيْتِ وَكُتِبَ فِي الْكِتَابِ لَأُغْلِبَنَّ لِلْكَافِرِينَ ۗ فَكَذَّبُوا بِعَهْدِهِمْ فَلَا تُؤْتَىٰ لَهُمْ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْكَافِرُونَ ۗ

Artinya:

“Maka pernahkah kamu melihat orang yang menjadikan hawa nafsunya sebagai tuhannya dan Allah membiarkannya sesat dengan sepengetahuan-Nya, dan Allah telah mengunci pendengaran dan hatinya serta meletakkan tutup atas penglihatannya? Maka siapa yang mampu memberinya petunjuk setelah Allah (membiarkannya sesat?) Mengapa kamu tidak mengambil pelajaran?” (QS. Al-Jasiyah:23)

يٰٓأَيُّهَا سَاقِطُو الْأَسْمَانِ إِنَّا أَبْقَيْنَا لَكُمُ الْمَاءَ فَاذْكُرُوا فِيهِ يَوْمَ تَحْتَسِبُونَ ۖ وَإِنَّكُمْ لَفِي رَبِّ كَافِرُونَ ۖ فَأُولَٰئِكَ جَزَاءُ الْكَافِرِينَ ۖ أَنَّهُمْ يُسَوَّوْنَ ۖ

Artinya:

“Wahai golongan jin dan manusia! Jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya kecuali dengan kekuatan (dari Allah).” (QS. Ar-Rahman: 33)

Ayat di atas menjelaskan setiap manusia yang bersungguh-sungguh dan berusaha semaksimal mungkin dapat mencapai tujuannya. Setiap manusia hendaklah menuntut ilmu dan mempelajari dengan baik, agar dapat menolong diri sendiri dikemudian hari. Para pekerja yang memahami teknologi dan mau mempelajarinya dapat mempermudah pekerjaan yang sedang dilakukan. Begitupun dengan pekerja WFH yang mampu memahami literasi digital dengan baik, berusaha mempelajari maka produktivitas pekerja juga akan baik. Tidak ada yang mudah dalam mencapai suatu tujuan oleh sebab itu para pekerja harus mau untuk memulai dengan semangat dan sabar ketika mempelajari literasi digital.

Literasi digital ini juga dapat mempermudah pekerja WFH dalam menyelesaikan pekerjaannya.



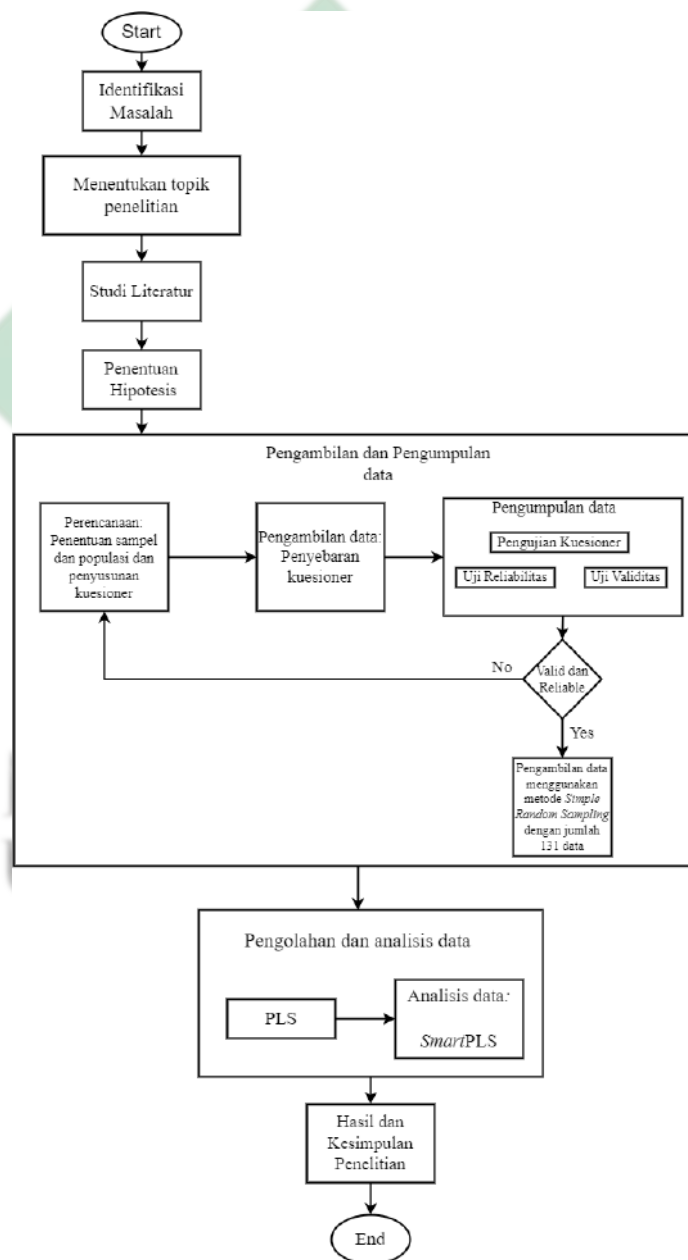
UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Alur Penelitian

Alur penelitian dibuat untuk menggambarkan langkah-langkah atau fase yang akan dilakukan dalam penelitian. Di bawah ini adalah diagram alur penelitian yang digunakan:



Gambar3. 1Alur Penelitian

3.1.1 Mengidentifikasi Masalah

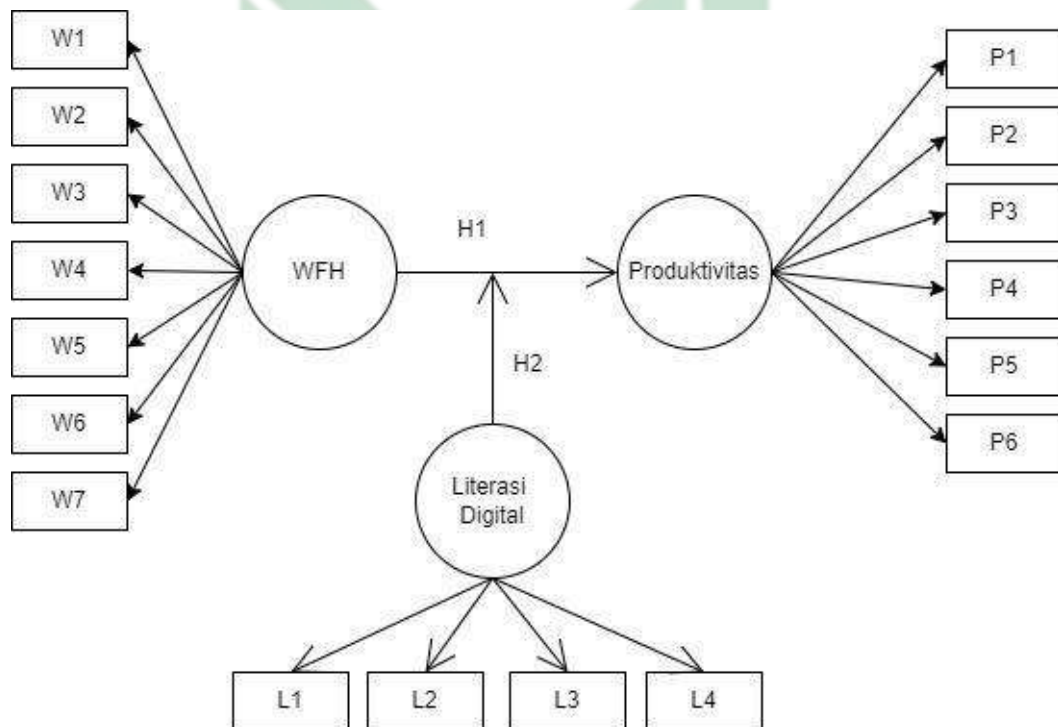
Permasalahan berdasarkan konteks yang ada akan dilakukan di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Pasalnya, di masa pandemi COVID-19, *Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya* merupakan salah satu universitas yang menerapkan metode WFH untuk pegawai. Identifikasi masalah secara lengkap telah dipaparkan di latar belakang penelitian.

3.1.2 Menentukan Topik Penelitian

Topik penelitian didasarkan pada isu dan permasalahan terkini, sehingga judul dalam penelitian ini adalah **“Moderasi Literasi Digital terhadap Pengaruh WFH pada Produktivitas Pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya”**.

3.1.3 Studi Literatur

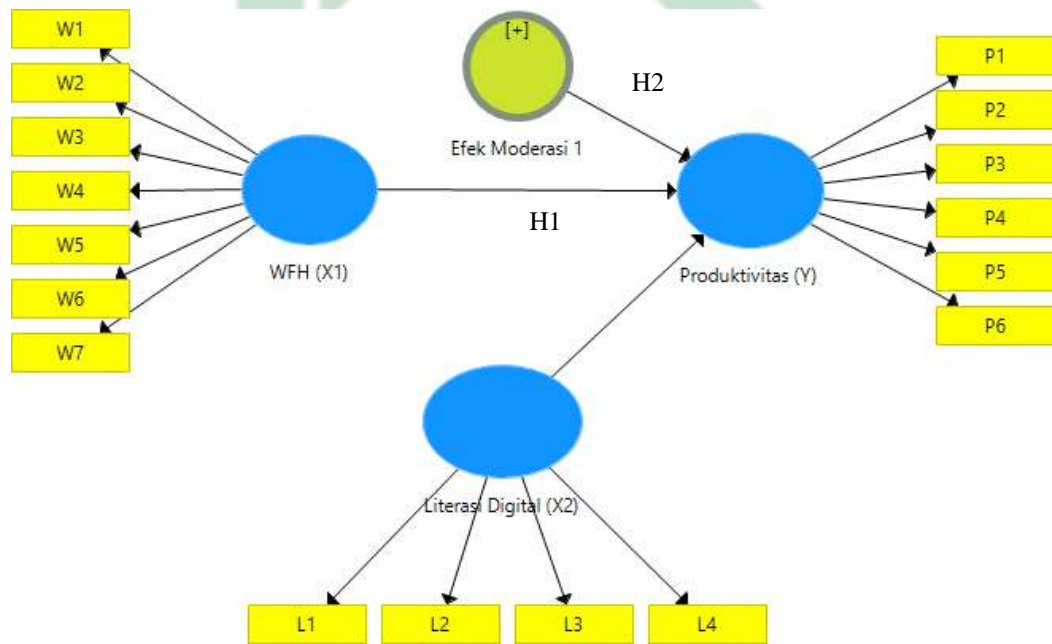
Studi literatur dilakukan untuk mengumpulkan referensi atau sumber referensi penelitian ini. Berdasarkan hasil studi literatur, berikut Gambar kerangka penelitian yang digunakan:



Gambar3. 2 Kerangka Penelitian

Dari Gambar 3.2 di atas terdapat tiga variabel, variabel pertama (independen) WFH, variabel kedua Produktivitas sebagai variabel dependen, dan variabel ketiga Literasi Digital sebagai variabel moderasi antara variabel WFH dan Produktivitas pada penelitian ini. Variabel moderasi digunakan untuk memperkuat atau memperlah hubungan variabel pertama (independen) dengan variabel kedua (dependen). Sesuai dengan kondisi ketika WFH dimana literasi digital berperan penting, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Setelah menggambarkan kerangka penelitian di atas, selanjutnya pada gambar tersebut dimodelkan dengan menggunakan *Software SmartPLS* seperti Gambar 3.3 di bawah ini:



Gambar3. 3 Rancangan Model pada SmartPLS

3.1.4 Penentuan Hipotesis

Pada penelitian ini dengan judul “Moderasi Literasi Digital terhadap Pengaruh WFH pada Produktivitas pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya” terdapat dua hipotesis yang akan diteliti sesuai dengan Gambar 3.2. Rumus hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : WFH berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas

H2 : Literasi digital memoderasi hubungan antara pengaruh WFH dan produktivitas pegawai

3.1.5 Pengambilan dan Pengumpulan Data

Pada tahap mengumpulkan data untuk penelitian ini, tiga tahap digunakan:

3.1.5.1 Perencanaan

Pada tahap perencanaan, sampel dan populasi ditentukan saat penelitian dilakukan. Sebelum menghitung jumlah sampel yang akan digunakan, maka menentukan terlebih dahulu populasi sarasannya. Pegawai WFH di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel menjadi populasi sasaran penelitian adalah pegawai tenaga kependidikan. Beberapa pegawai tenaga kependidikan WFH dari masing-masing fakultas di Instansi tersebut dijadikan sampel. pegawai tenaga kependidikan WFH berdasarkan daftar data populasi yang didapatkan dari web pegawai berikut: <https://pegawai.uinsby.ac.id/>

Jumlah keseluruhan pegawai adalah 371 namun setelah melakukan survey dilaporkan ada beberapa pegawai pegawai tenaga kependidikan yang sudah tidak bekerja atau pensiun. pada web <https://pegawai.uinsby.ac.id/> mengatakan pegawai pada bidang Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan berjumlah 4 pegawai dan Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Kerjasama berjumlah 5 pegawai. Setelah survey pada bidang Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Kerjasama hanya berjumlah 1 pegawai setiap bidangnya. Oleh karena itu jumlah populasi pegawai tenaga kependidikan berjumlah 364 pegawai, metode pemilihan sampel ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple*

random sampling, yakni sampling dari suatu populasi yang diambil secara random tanpa melihat tingkatan atau level dalam anggota populasi tersebut seperti jabatan, umur dan lainnya, dan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 93 persen dan *margin of error* 7% atau 0,7. Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan biaya dalam mencari responden maka tingkat *margin of error* ini dipilih. *Margin of error* digunakan untuk membatasi jumlah kesalahan dalam pengambilan sampel, karena semakin besar *margin of error*, semakin akurat suatu sampel dapat mewakili seluruh populasi, dan sebaliknya. Dalam rumus Slovin *margin of error* 7% masih dapat digunakan.

Selanjutnya adalah perhitungan jumlah sampel keseluruhan yang digunakan dengan berdasarkan rumus nomor (5), sebagai berikut:

$$n = 364 ((364 * 0,0049) + 1)$$

$$n = 130,765$$

Maka jika dibulatkan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 131 pegawai Tenaga Kependidikan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Selanjutnya pada tahap penyusunan kuisisioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan studi literatur yang kemudian dimodifikasi agar sesuai dengan topik penelitian. Skala pengukuran menggunakan dua jenis skala *likert* 5 poin, yaitu (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju 5 = sangat setuju).

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

1. *Work From Home* (WFH)

Pada variabel WFH memiliki tujuh indikator dalam pernyataan kuesioner, setiap indikator memiliki dua pernyataan kuesioner. Berikut pernyataan kuesioner dalam penelitian ini:

Tabel 3. 1 Kuesioner WFH

Variabel	Indikator	Kode	Pernyataan
WFH (Timsal & Awais, 2016) dan (Farrell, 2017)	Lingkungan kerja yang fleksibel	W1.1	Saya memiliki ruang khusus untuk aktivitas kerja ketika WFH sehingga saya tidak terganggu keluarga di rumah ketika menyelesaikan pekerjaan
		W1.2	Saya merasa nyaman dengan ruang aktivitas kerja saya di rumah sehingga pekerjaan berjalan lancar
	Gangguan stress	W2.1	Ketika WFH saya mudah fokus mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaan
		W2.2	Saya merasa rileks dalam menyelesaikan pekerjaan selama WFH
	Kedekatan dengan keluarga	W3.1	Saya menjadi lebih banyak waktu dengan keluarga untuk melakukan aktivitas sehari-hari ketika WFH
		W3.2	Saya merasa lebih dekat dengan keluarga ketika WFH karena memiliki waktu lebih banyak bersama keluarga
	Waktu perjalanan	W4.1	Saya mempunyai waktu yang lebih panjang untuk menyelesaikan pekerjaan ketika WFH karena tidak menempuh waktu perjalanan ke Instansi
		W4.2	Ketika WFH waktu yang biasanya digunakan untuk menempuh perjalanan ke Instansi dapat saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan lebih cepat selesai
	Kesehatan dan keseimbangan kerja	W5.1	Saya merasa kesehatan lebih baik dan keseimbangan bekerja menjadi optimal karena tidak melakukan banyak kegiatan diluar rumah disituasi pandemi COVID-19
		W5.2	Saya dapat menjaga kesehatan dengan mudah ketika WFH karena saya tidak berkumpul atau bertemu dengan orang banyak selama pandemi COVID-19
	Kreativitas dan produktivitas	W6.1	Ketika WFH saya mengembangkan kreativitas untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan

	yang tinggi	W6.2	Menurut saya WFH membuat saya mudah untuk berkreaitivitas dalam menyelesaikan pekerjaan
	Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri	W7.1	Ketika WFH saya mudah membagi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
		W7.2	Ketika WFH Saya mampu menempatkan antara pekerjaan rumah dan Instansi sehingga pekerjaan saya berjalan lancar

2. Produktivitas

Pada variabel produktivitas memiliki lima indikator dalam pernyataan kuesioner, setiap indikator memiliki dua pernyataan kuesioner.

Berikut pernyataan kuesioner dalam penelitian ini:

Tabel 3. 2 Kuesioner Produktivitas

Variabel	Indikator	Kode	Pernyataan
Produktivitas (Dewi & Harjoyo, 2019)	Kemampuan	P1.1	Saya memiliki prestasi kerja yang tinggi ketika WFH karena saya bisa lebih fokus ketika menyelesaikan pekerjaan di rumah
		P1.2	Menurut saya ketika WFH tetap membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
	Meningkatkan hasil yang dicapai	P2.1	Ketika WFH membuat saya menyelesaikan pekerjaan lebih teliti karena waktu lebih panjang sehingga hasil yang dicapai dapat meningkat dari sebelumnya
		P2.2	Ketika WFH saya bekerja dengan aturan dan kebiasaan baru sehingga saya membuat jadwal dan target kerja baru agar hasil pekerjaan saya tetap meningkat dari sebelumnya
	Semangat dalam bekerja	P3.1	Ketika WFH saya berantusias dalam melakukan pekerjaan
		P3.2	Saya memiliki rasa semangat yang tinggi ketika WFH karena menyelesaikan pekerjaan berdampingan dengan keluarga
	P4.1	Menurut saya ketika WFH saya harus menetapkan standar pencapaian dalam penyelesaian pekerjaan yang tinggi agar produktivitas saya mengalami kenaikan dan saya akan terus mengembangkan diri dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal	

	Pengembangan diri	P4.2	Ketika WFH saya mampu menerapkan standar pencapaian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan guna mengembangkan diri agar terhindar dari menurunnya produktivitas kerja
	Mutu dan kualitas	P5.1	Ketika WFH saya tetap mencapai standar pencapaian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
		P5.2	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya ketika bekerja dari rumah agar produktivitas saya tetap baik
	Efisiensi	P6.1	Ketika WFH produktivitas pekerjaan saya lebih efektif dari sebelumnya
		P6.2	Saya menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien ketika WFH karena saya memiliki waktu yang panjang dan istirahat yang panjang

3. Literasi Digital

Pada variabel literasi digital terdapat empat indikator, setiap indikator memiliki dua pernyataan untuk kuesioner. Pernyataan Kuesioner yang digunakan didasarkan pada penelitian Digital Literasi sebelumnya (ELPIRA, 2018).

Tabel 3. 3 Kuesioner Literasi Digital

Variabel	Indikator	Kode	Pernyataan
	Pencarian di internet	L1.1	Menurut saya WFH membuat saya semakin sering <i>searching</i> terkait informasi-informasi yang diperlukan pada pekerjaan
		L1.2	Pencarian di internet menjadi kebiasaan baru saya dalam pencarian informasi terupdate selama WFH
	Evaluasi konten	L2.1	Ketika WFH saya harus memahami teknologi dan saya dapat dengan mudah menggunakan beberapa jenis media untuk mendapatkan kebenaran informasi yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaan saya

Literasi Digital (Maxwell, 2020)	informasi	L2.2	Saya dapat menggunakan berbagai jenis platform meeting online dengan mudah selama WFH sehingga produktivitas kerja terjaga
	Panduan hypertext	L3.1	Saya dapat dengan mudah memahami informasi dalam bentuk hypertext atau format multimedia yang dikirim atasan kerja selama WFH
		L3.2	Saya mampu mengirim informasi dalam bentuk hypertext atau format multimedia kepada teman kerja dalam mengirim informasi pekerjaan agar tidak mudah diketahui orang lain ketika WFH
	Penyusunan pengetahuan	L4.1	Saya mengetahui tentang bandwidth, HTML, HTTP, dan URL sehingga saya mudah mencari informasi terkait tugas pekerjaan yang diberikan selama WFH
		L4.2	Ketika WFH membuat saya akrab dengan isu-isu yang berkaitan dengan aktivitas berbasis web misalnya keamanan dunia maya, masalah pencarian, plagiarisme dari pada sebelumnya

3.1.5.2 Pengambilan Data

Pada tahap pengambilan data dilakukan penyebaran kuesioner dan pembersihan data. Setelah pernyataan kuesioner sudah lengkap dan sudah sesuai dengan indikator masing-masing variabel, kuesioner ini disebar ke 35 responden terlebih dahulu untuk menguji dan melakukan pembersihan pernyataan yang kurang valid.

3.1.5.3 Pengumpulan Data

Setelah tahap pengambilan data di atas sudah dilakukan, selanjutnya tahap pengumpulan data. Pada tahap ini dilakukan uji coba kuesioner, analisis uji reliabilitas, dan penyebaran ulang kuesioner. Sebagai kriteria minimal uji validitas dan reliabilitas, kuesioner disebar dan diujicobakan kepada 30 responden selama tahap pengujian kuesioner (Sugiono 2015).

1. Pengujian Validitas Kuesioner

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen. Pada SEM-PLS, pengujian validitas terjadi pada tahap *outer model*, yang terdiri dari validitas konvergen yang ditentukan dengan melihat nilai *outer loadings*, dan AVE yang dihitung menggunakan rumus nomor (1). Nilai *Fornell-Larcker criterion* dan *cross loading* dianggap sebagai ukuran validitas diskriminan. Pengujian Validitas Kuesioner dilakukan dengan menggunakan bantuan alat atau *tools PLS Algorithm*.

2. Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Tujuan dari pengujian reliabilitas adalah untuk menilai seberapa konsisten suatu instrumen. Pada SEM-PLS pengujian reliabilitas berada pada tahap *outer model*, terdiri dari *composite reliability* dengan rumus 2 dan 3. Pengujian Reliabilitas Kuesioner dilakukan dengan menggunakan bantuan alat atau *tools PLS Algorithm*.

Kemudian penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara *online* pada pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Ampel yang pernah melakukan atau sedang melakukan WFH.

3.1.5.4 Pengolahan dan Analisis Data

SEM-PLS (*Partial Least Square*) dengan alat Smart PLS digunakan untuk menguji pengolahan dan analisis data yang diperoleh dalam penyelidikan ini. Saya menggunakan perangkat lunak ini karena memungkinkan dapat menerima hasil penghitungan dengan lebih cepat dan nyaman. Tahap analisis meliputi pengujian model *outer*, model *inner*, dan *Bootsrapping* untuk pengujian hipotesis. Uji model *outer* meliputi validitas dan reliabilitas, meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Cara mengetahui nilai validitas konvergen dengan melihat *outer loading* dan nilai masing-masing metrik pada AVE dengan menggunakan rumus nomor (1). Dan dengan melihat nilai *fornell-larcker criterion* dan *cross loading* untuk menentukan nilai discriminant validity. Hasil konstruk reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha dan *composite reliability* dengan rumus nomor (3) (2) . Menurut nilai yang diperoleh, dapat dilihat bahwa pemeriksaan model *inner* dari *R-Square* (R2), *estimate for path coefficients* (perkiraan koefisien jalur), *Q-Square* (Q2), *F-Square* (f2) dan *Goodness of Fit* (GoF) dengan rumus nomor (4). Terakhir, skor T-tabel dibandingkan dengan statistik T untuk menguji hipotesis menggunakan metode *Bootsrapping*.

➤ Pengujian Moderasi

Pengujian moderasi dilakukan untuk apakah literasi digital dapat digunakan sebagai moderator dalam hubungan antara WFH dan produktivitas. Dalam SEM-PLS, hasil moderasi dapat dilihat dari skor T-tabel yang dibandingkan dengan statistik T untuk menguji hipotesis menggunakan metode *Bootsrapping*. Variabel disebut variabel moderator apabila nilai t kurang dari 0,05. Kriteria pembanding adalah sebagai berikut:

Hipotesis ditolak bila $t\text{-hitung} < 1,96$ atau nilai $\text{sig} > 0,05$

Hipotesis diterima bila $t\text{-hitung} > 1,96$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$

3.1.6 Hasil dan Kesimpulan Penelitian

Tahap terakhir yang dilakukan adalah menyusun hasil, kesimpulan dan saran berdasarkan nilai dari hasil pengolahan data yang di dapatkan. Dengan melakukan penelitian ini dapat mengetahui pengaruh WFH terhadap produktivitas dan mengetahui moderasi literasi digital antara WFH dan produktivitas pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya.

3.1.7 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian dilakukan di Surabaya khususnya pegawai UIN Sunan Ampel yang melakukan atau pernah bekerja dengan sistem WFH. Adapun waktu penelitian disusun secara detail dengan timeline berikut pada Tabel

Tabel 3. 4 Waktu dan Tempat Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penentuan topik penelitian	■	■																		
2	Pengajuan judul penelitian			■																	
3	Penyusunan proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar proposal										■	■									
5	Penyebaran kuesioner													■	■	■	■	■	■		
6	Pengumpulan dan pengolahan data																	■	■	■	■
7	Penyusunan laporan skripsi																	■	■	■	■

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Obyek Penelitian

Obyek yang diambil dalam penelitian ini yaitu UIN Sunan Ampel Surabaya. Di bawah ini merupakan deskripsi umum dari suatu obyek yang digunakan:

4.1.1 Sejarah Singkat UIN Sunan Ampel Surabaya

Pada tanggal 5 Juli 1965, IAIN Sunan Ampel Surabaya resmi berdiri. IAIN tersebut merupakan cabang dari IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang mencakup dua kampus di wilayah tersebut yaitu Fakultas Syariah di Surabaya dan Fakultas Tarbiyah di Malang. Pada tanggal tersebut, IAIN Sunan Ampel Surabaya menambah satu kampus lagi yang bernama Fakultas Ushuluddin di Kediri. Awalnya sebuah lembaga agama, UIN Sunan Ampel Surabaya akhirnya menjadi universitas pada 19 Oktober 1991.

Pada tanggal 2 Oktober 2013, IAIN Sunan Ampel Surabaya yang dulunya merupakan lembaga keagamaan negara, resmi berubah nama menjadi universitas Islam negeri dengan nama UIN Sunan Ampel Surabaya. Dengan diresmikannya sebagai Universitas Islam Nasional, universitas tersebut menambah beberapa fakultas pada tanggal 28 April 2014, sehingga terdiri dari 9 fakultas dengan 1 program studi pascasarjana.

4.1.2 Fakultas dan Prodi

UIN Sunan Ampel Surabaya terdiri dari 9 fakultas dengan beberapa program studi diantaranya:

- a. Fakultas Sains dan Teknologi
 - Sistem Informasi
 - Arsitektur
 - Teknik Lingkungan
 - Biologi

- Ilmu Kelautan
- Matematika
- b. Fakultas Adab dan Humaniora Sastra Indonesia
 - Sastra Inggris
 - Sejarah Peradaban Islam
 - Bahasa dan Sastra Arab
- c. Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 - Ilmu Komunikasi
 - Komunikasi dan Penyiaran Islam
 - Bimbingan dan Konseling Islam
 - Pengembangan Masyarakat Islam
 - Manajemen Dakwah
- d. Fakultas Syariah dan Hukum
 - Perbandingan Mahdzab
 - Hukum Tata Negara
 - Hukum Pidana Islam
 - Ilmu Falak
 - Hukum Ekonomi Syariah
 - Hukum Keluarga Islam
- e. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
 - Pendidikan Islam Anak Usia Dini
 - Pendidikan IPA

- Pendidikan Matematika
 - Pendidikan Bahasa Inggris
 - Pendidikan Bahasa Arab
 - Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
 - Manajemen Pendidikan Islam
 - Pendidikan Agama Islam
- f. Fakultas Ushuluddin dan Filsafat
- Tasawuf dan Psikoterapi
 - Ilmu Hadis
 - Filsafat Politik Islam
 - Studi Agama-agama
 - Ilmu Alquran dan Tafsir
 - Aqidah dan Filsafat Islam
- g. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Hubungan Internasional
 - Sosiologi
 - Ilmu Politik
- h. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- Manajemen Zakat dan Wakaf
 - Manajemen, Ilmu Ekonomi
 - Akuntansi dan Ekonomi Syariah

- i. Fakultas Psikologi
 - Psikologi

- j. Pascasarjana
 - S2 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
 - S2 Pendidikan Agama Islam
 - S2 Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
 - S2 Hukum Tata Negara/Siyasah
 - S2 Ekonomi Syariah
 - S2 Dirasah Islamiyah
 - S2 Aqidah dan Filsafat Islam
 - S3 Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
 - S3 Ekonomi Syariah
 - S3 Pendidikan Agama Islam
 - S3 Dirasat Islamiyah
 - S2 Ilmu Hadis
 - S2 Komunikasi Penyiaran Islam
 - S2 Pendidikan Bahasa Arab

4.1.3 Pegawai Tenaga Kependidikan

UIN Sunan Ampel Surabaya memiliki jumlah pegawai dengan total 364 pegawai tenaga kependidikan yang terbagi menjadi beberapa bidang didalamnya. Berikut jumlah keseluruhan pegawai tenaga kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya:

Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai per Bidang Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan	Jumlah
Fakultas Sains dan Teknologi	15
Fakultas Adab dan Humaniora	17
Fakultas Dakwah dan Komunikasi	17
Fakultas Syariah dan Hukum	22
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	23
Fakultas Ushuluddin dan Filsafat	18
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	11
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	14
Fakultas Psikologi dan Kesehatan	13
Perpustakaan	29
Bagian Umum	37
Bagian Akademik	13
Pusat Percetakan	4
KOPERTAIS	7
Pascasarjana	13
Bagian Keuangan dan Akuntansi	19
Bagian Organisasi dan Kepegawaian	12

Pusat Mahad Al-Jamiah	8
Pusat Sistem Teknologi Informasi dan Pangkalan Data	10
Bagian Kemahasiswaan dan Alumni	8
Bagian Kerjasama, Kelembagaan dan Humas	12
Pusat Layanan Internasional	3
Pusat Pengembangan Bahasa	5
Bagian Perencanaan	7
Pusat Pengembangan Bisnis	5
Klinik	7
Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Kerjasama	1
Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan	1
Satuan Pemeriksa Intern	3
Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat	5
Lembaga Penjaminan Mutu	5
Total	364

4.2 Pengujian Kuesioner

Pengujian kuesioner dilakukan oleh pegawai tenaga kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya dengan menggunakan penyebaran link *google form* melalui nomor *whatsapp* yang didapatkan melalui pegawai bagian organisasi dan kepegawaian. Penggunaan *google form* dengan link

<https://forms.gle/J87amA5o79FJcezYA> digunakan dalam pembuatan kuesioner dalam penelitian ini. Tujuan penggunaannya adalah untuk memudahkan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan *skala likert* 5 poin untuk menghasilkan hasil data yang akurat. Kuesioner disebarkan kepada 131 responden dari 364 responden yaitu pegawai tenaga kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya. Berikut Gambar dan Tabel 4.2 skala likert:

Tabel 4. 2 Skala Likert

Poin	Pernyataan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

MODERASI LITERASI DIGITAL TERHADAP PENGARUH WORK FROM HOME PADA PRODUKTIVITAS PEGAWAI UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

Assalamualaikum Wr. Wb.
Kepada responden yang terhormat,
Perkenalkan saya Cintia Ardianti dengan NIM H76218026, Mahasiswi Sarjana Strata-1 (S1) Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, yang saat ini sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyelesaian skripsi dengan judul "MODERASI LITERASI DIGITAL TERHADAP PENGARUH WORK FROM HOME PADA PRODUKTIVITAS PEGAWAI UIN SUNAN AMPEL SURABAYA"

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui produktivitas pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya mengalami kenaikan atau penurunan, dan mengetahui literasi digital dapat memperkuat atau memperlemah produktivitas pegawai ketika WFH selama pandemi COVID-19.

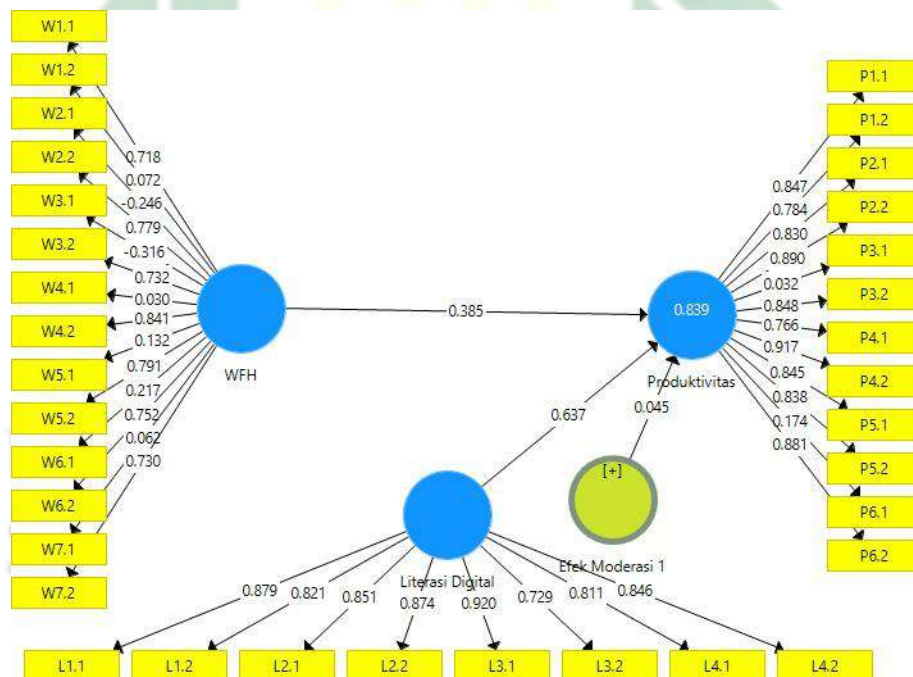
Adapun syarat responden untuk mengisi kuesioner dibawah ini yaitu:

1. Staff Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya
2. Pernah bekerja WFH selama pandemi COVID-19

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Bentuk kerja sama yang Bapak/Ibu/Sdr/i harapkan adalah kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi beberapa pernyataan

Gambar 4. 1 Kuesioner Google Form

Terdapat 3 variabel dan 17 indikator pada penelitian ini dengan jumlah 34 item pernyataan yang digunakan dalam memperoleh data dengan menyebarkan kuesioner penelitian. Selanjutnya data diuji validitas dan reliabilitas, bertujuan untuk menghasilkan data yang valid dan reliabel. Perangkat lunak *SmartPLS* memfasilitasi pengolahan data, yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden. Saat menguji dengan perangkat lunak *SmartPLS* harus mengukur model yang diukur (*outer model*) dari evaluasi. Umumnya, terlebih dahulu menganalisis faktor konfirmatori (CFA) dirancang untuk menentukan apakah metrik yang dibangun valid dan sebaliknya. Indikator konstruk dalam penelitian ini bersifat refleksif, indikator dapat dinyatakan valid jika *outer loading* > 0,70. Program algoritma *path* dalam perangkat lunak *SmartPLS* digunakan untuk mengukur data yang diperoleh. Hasil dari algoritma *path* dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Path Algorithm

4.2.1 Uji Validitas

4.2.2.1 Convergen Validity

Hasil *output* nilai *outer loadings* (factor loadings) dan nilai AVE menunjukkan hasil uji validitas konvergen. Indikator yang digunakan bersifat

reflektif. Nilai *outer loading* > 0,70 untuk setiap indeks dapat menunjukkan bahwa indeks konstruksi valid. Nilai AVE > 0.50 dapat dinyatakan indeks tersebut bersifat reflektif dan memenuhi syarat validitas konvergen.

Tabel 4. 3 Uji Convergen Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Ket
WFH (Timsal & Awais, 2016) dan (Farrell, 2017)	W1.1	0.718	0.309	Valid
	W1.2	0.072		Tidak Valid
	W2.1	-0.246		Tidak Valid
	W2.2	0.779		Valid
	W3.1	-0.316		Tidak Valid
	W3.2	0.732		Valid
	W4.1	0.030		Tidak Valid
	W4.2	0.841		Valid
	W5.1	0.132		Tidak Valid
	W5.2	0.791		Valid
	W6.1	0.217		Tidak Valid
	W6.2	0.752		Valid
	W7.1	0.062		Tidak Valid
	W7.2	0.730		Valid
Produktivitas (Dewi & Harjoyo, 2019)	P1.1	0.847	0.599	Valid
	P1.2	0.784		Valid
	P2.1	0.830		Valid
	P2.2	0.890		Valid
	P3.1	0.032		Tidak Valid
	P3.2	0.848		Valid
	P4.1	0.766		Valid
	P4.2	0.917		Valid
	P5.1	0.845		Valid
	P5.2	0.838		Valid
	P6.1	0.174		Tidak Valid
	P6.2	0.881		Valid
	L1.1	0.879		Valid
	L1.2	0.821		Valid

Literasi Digital (Maxwell, 2020)	L2.1	0.851	0.711	Valid
	L2.2	0.874		Valid
	L3.1	0.920		Valid
	L3.2	0.729		Valid
	L4.1	0.811		Valid
	L4.2	0.846		Valid

Tabel 4. 3 Membuktikan bahwa 9 indikator bersifat tidak valid karena nilai *outer loading* yang dihasilkan < 0.70 , untuk langkah selanjutnya yaitu menghapus indikator yang tidak valid yaitu, W1.2, W2.1, W3.1, W4.1, W5.1, W6.1, W7.1, P3.1, dan P6.1. Indikator lainnya bersifat valid dan menghasilkan nilai *outer loading* > 0.70 dan nilai AVE untuk semua indikator harus > 0.50 . Pada variabel WFH (variabel X) nilai AVE yang dihasilkan < 0.50 , maka dapat dinyatakan bahwa indikator dalam pengujian ini tidak dapat mempresentasikan variabel latennya. Variabel laten dapat diterangkan dalam melakukan pengujian pada indikator dan memiliki nilai > 0.50 . Tahap selanjutnya yaitu menyebarkan kuesioner terhadap sampel yang berjumlah 131 responden.

Adapun pernyataan dan hasil dari perhitungan jawaban responden dijelaskan pada Tabel berikut:

Tabel 4. 4 Pernyataan Kuesioner

Variabel	Indikator	Kode	Pernyataan
WFH	Kesehatan dan keseimbangan kerja	W1.1	Saya memiliki ruang khusus untuk aktivitas kerja ketika WFH sehingga saya tidak terganggu keluarga di rumah ketika menyelesaikan pekerjaan
	Gangguan stress	W2.2	Saya merasa rileks dalam menyelesaikan pekerjaan selama WFH
	Kedekatan dengan keluarga	W3.2	Saya merasa lebih dekat dengan keluarga ketika WFH karena memiliki waktu lebih banyak bersama keluarga
	Waktu perjalanan	W4.2	Ketika WFH waktu yang biasanya digunakan untuk menempuh perjalanan ke Instansi dapat saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan lebih cepat selesai

(Timsal & Awais, 2016) dan (Farrell, 2017)	Kesehatan dan keseimbangan kerja	W5.2	Saya dapat menjaga kesehatan dengan mudah ketika WFH karena saya tidak berkumpul atau bertemu dengan orang banyak selama pandemi COVID-19
	Kreativitas dan produktivitas yang tinggi	W6.2	Menurut saya bekerja dari rumah membuat saya mudah untuk berkreaitivitas dalam menyelesaikan pekerjaan
	Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri	W7.2	Ketika WFH Saya mampu menempatkan antara pekerjaan rumah dan Instansi sehingga pekerjaan saya berjalan lancar
Produktivitas (Dewi & Harjoyo, 2019)	Kemampuan	P1.1	Saya memiliki prestasi kerja yang tinggi ketika WFH karena saya bisa lebih fokus ketika menyelesaikan pekerjaan di rumah
		P1.2	Menurut saya ketika WFH tetap membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
	Meningkatkan hasil yang dicapai	P2.1	Ketika WFH membuat saya menyelesaikan pekerjaan lebih teliti karena waktu lebih panjang sehingga hasil yang dicapai dapat meningkat dari sebelumnya
		P2.2	Ketika WFH saya bekerja dengan aturan dan kebiasaan baru sehingga saya membuat jadwal dan target kerja baru agar hasil pekerjaan saya tetap meningkat dari sebelumnya
	Semangat dalam bekerja	P3.2	Saya memiliki rasa semangat yang tinggi ketika WFH karena menyelesaikan pekerjaan berdampingan dengan keluarga
	Pengembangan diri	P4.1	Menurut saya ketika WFH saya harus menetapkan standar pencapaian dalam penyelesaian pekerjaan yang tinggi agar produktivitas saya mengalami kenaikan dan saya akan terus mengembangkan diri dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal
		P4.2	Ketika WFH saya mampu menerapkan standar pencapaian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan guna mengembangkan diri agar terhindar dari menurunnya produktivitas kerja
		P5.1	Ketika bekerja dari rumah saya tetap mencapai standar pencapaian yang

	Mutu dan kualitas		tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
		P5.2	ketika WFH saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan agar produktivitas saya tetap baik
	Efisiensi	P6.2	Saya menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien ketika WFH karena saya memiliki waktu yang panjang dan istirahat yang panjang
Literasi Digital (Maxwell, 2020)	Pencarian di internet	L1.1	Menurut saya WFH membuat saya semakin sering <i>searching</i> terkait informasi-informasi yang diperlukan pada pekerjaan
		L1.2	Pencarian di internet menjadi kebiasaan baru saya dalam pencarian informasi terupdate selama WFH
	Evaluasi konten informasi	L2.1	Ketika WFH saya harus memahami teknologi agar saya dapat dengan mudah menggunakan beberapa jenis media dalam menyelesaikan pekerjaan saya
		L2.2	Saya dapat menggunakan berbagai jenis platform meeting online dengan mudah selama WFH sehingga produktivitas kerja terjaga
	Panduan arah hypertext	L3.1	Saya dapat dengan mudah memahami informasi dalam bentuk hypertext atau format multimedia yang dikirim atasan kerja selama WFH
		L3.2	Saya mampu mengirim informasi dalam bentuk hypertext atau format multimedia kepada teman kerja dalam mengirim informasi pekerjaan agar tidak mudah diketahui orang lain ketika WFH
	Penyusunan pengetahuan	L4.1	Saya mengetahui tentang bandwitch, HTML, HTTP, dan URL sehingga saya mudah mencari informasi terkait tugas pekerjaan yang diberikan selama WFH
		L4.2	Ketika WFH membuat saya akrab dengan isu-isu yang berkaitan dengan aktivitas berbasis web misalnya keamanan dunia maya, masalah pencarian, plagiarisme dari pada sebelumnya

Tabel 4. 5 Nilai *Outer Loading*

Vriabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	AVE	Ket
WFH	W1.1	0.737	0.511	Valid
	W2.2	0.702		Valid
	W3.2	0.709		Valid
	W4.2	0.716		Valid
	W5.2	0.727		Valid
	W6.2	0.702		Valid
	W7.2	0.710		Valid
Produktivitas	P1.1	0.726	0.569	Valid
	P1.2	0.728		Valid
	P2.1	0.737		Valid
	P2.2	0.809		Valid
	P3.2	0.734		Valid
	P4.1	0.810		Valid
	P4.2	0.762		Valid
	P5.1	0.755		Valid
	P5.2	0.741		Valid
	P6.2	0.737		Valid
Literasi Digital	L1.1	0.807	0.683	Valid
	L1.2	0.825		Valid
	L2.1	0.801		Valid
	L2.2	0.835		Valid
	L3.1	0.842		Valid
	L3.2	0.821		Valid
	L4.1	0.844		Valid
	L4.2	0.836		Valid

4.2.2.2 Diskriminant Validity (Fornell-Larckell Criterion & Cross Loadings)

Dalam penelitian ini digunakan uji *Fornell-Larcker Criterion* untuk menguji hubungan antara variabel dengan variabel lainnya. Hasil dari *Fornell-Larcker Criterion* dan nilai *cross-loadings* merupakan hasil pengujian tahap *Diskriminant Validity*. Pada tahap ini harus menghasilkan nilai $> 0,70$ untuk mendapatkan nilai

cross-loading. Setiap nilai indikator variabel laten lainnya memiliki nilai yang lebih rendah dari nilai korelasi masing-masing indikator, maka dapat dikatakan nilai *cross-loading* yang baik.

Tabel 4. 6 Hasil *Fornell-Larckell Criterion*

Variabel	X2 (Literasi Digital)	Y (Produktivitas)	X1
X2 (Literasi Digital)	0.827		
Y (Produktivitas)	0.799	0.754	
X1	0.607	0.752	0.715

Pada Tabel 4. 6 di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi setiap variabel lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya, maka dapat dinyatakan valid. Tahap selanjutnya yaitu melihat nilai *cross-loadings*, tujuannya untuk membandingkan nilai korelasi antar indikator variabel dengan variabel lain, dikatakan valid jika nilai indikator variabelnya lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Berikut hasil ilai *cross-loadings*:

Tabel 4. 7 Nilai *Cross-Loadings*

Indikator	X2 (Literasi Digital)	Y (Produktivitas)	X1
W1.1	0.484	0.541	0.737
W2.2	0.601	0.639	0.702
W3.2	0.291	0.543	0.709
W4.2	0.388	0.437	0.716
W5.2	0.337	0.559	0.727
W6.2	0.470	0.553	0.702
W7.2	0.430	0.431	0.710
P1.1	0.558	0.726	0.491
P1.2	0.576	0.728	0.539
P2.1	0.492	0.737	0.455

P2.2	0.591	0.809	0.631
P3.2	0.592	0.734	0.420
P4.1	0.615	0.810	0.787
P4.2	0.645	0.762	0.633
P5.1	0.608	0.755	0.721
P5.2	0.721	0.741	0.545
P6.2	0.592	0.737	0.472
L1.1	0.807	0.654	0.528
L1.2	0.825	0.638	0.471
L2.1	0.801	0.623	0.404
L2.2	0.835	0.665	0.534
L3.1	0.842	0.638	0.538
L3.2	0.821	0.613	0.487
L4.1	0.844	0.656	0.494
L4.2	0.836	0.770	0.549

Pada Tabel 4. 7 di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi setiap variabel lebih besar dibandingkan variabel lainnya, maka dapat dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian yang menghasilkan hasil uji reliabilitas pada indikator refleksif antara lain *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Agar nilai dianggap valid, nilainya harus lebih besar dari 0,70.

Tabel 4. 8 Hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
X2 (Literasi Digital)	0.934	0.945
Y (Produktivitas)	0.916	0.930
X1	0.841	0.844

Tabel 4.8 menampilkan hasil pengujian ini, yang menghasilkan nilai $> 0,70$, yang menunjukkan bahwa semua indikator konstruk dalam penelitian ini telah lulus uji reliabilitas atau berkualitas sangat tinggi.

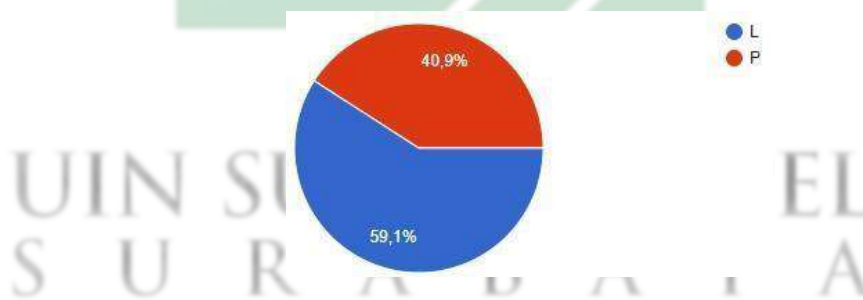
4.3 Deskripsi Data

Google Form adalah alat yang digunakan untuk penyebaran kuesioner penelitian ini, link google kuesioner pada penelitian ini sebagai berikut:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe8c8P3KIQMvBHXBsNAFdqseq7uN-2DD3cuHkXrNS0q9Reyiw/viewform?usp=sf_link *Google Form* dikirim menggunakan nomor *WhatsApp* yang telah didata dan disebar secara langsung. Pegawai Tenaga Kependidikan menjadi responden dalam survei ini dan telah disebutkan sebelumnya. Sebanyak 131 responden memberikan data yang valid, yang dikumpulkan. Kuesioner yang berusaha mengumpulkan informasi tentang karakteristik responden dimulai dengan beberapa pernyataan. Dalam penelitian ini, karakteristik responden meliputi jenis kelamin dan pembagian.

4.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan sebagai berikut:

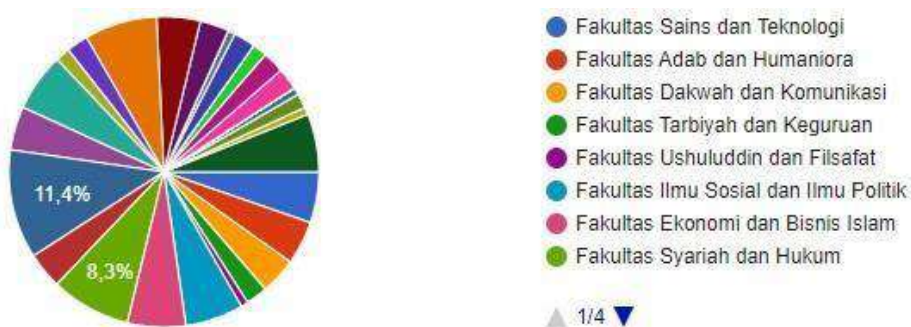


Gambar 4. 3 Demografi Jenis Kelamin Responden

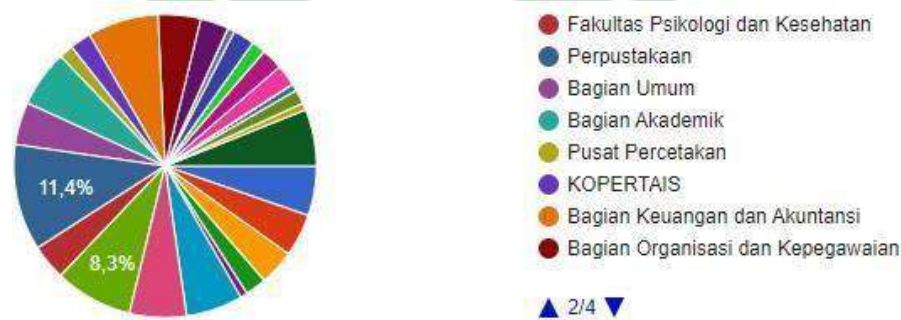
Gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa presentase responden laki-laki lebih besar dibandingkan dengan perempuan dengan jumlah presentase laki-laki 59,1% dan perempuan 40,9%.

4.3.2 Responden Berdasarkan Bagian

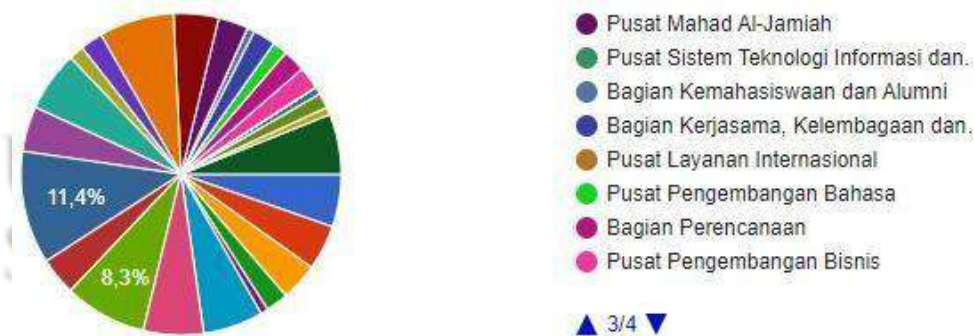
Berikut data responden berdasarkan bagian:



Gambar 4. 4 Demografi Bagian Responden



Gambar 4. 5 Demografi Bagian Responden



Gambar 4. 6 Demografi Bagian Responden



Gambar 4. 7 Demografi Bagian Responden

Pada Gambar 4. 4, Gambar 4. 5, Gambar 4. 6, dan Gambar 4. 7 menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi terdapat pada bagian Perpustakaan 11,4%, bagian Akademik 6,1%, bagian Umum 4,5%, bagian Organisasi dan Kepegawaian, 4,5% bagian Pusat Pengembangan Bisnis 2,3%, bagian Pusat Ma'had Al-Jam'iah 10%, bagian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 6,1%, fakultas Syariah dan Hukum 8,3%, fakultas Ilmu Sosial dan Politik 6,1%, fakultas Ushulludin dan Filsafat 0,8%, fakultas Tarbiyah dan Keguruan 2,3%, fakultas Dakwah dan Komunikasi 3,8%, bagian fakultas Adab dan Humaira 4,5%, fakultas Sains dan Teknologi 5,3%, bagian Pascasarjana 6,1%, bagian Lembaga Penjaminan Mutu 0,8%, bagian LPPM 1,5%, bagian Satuan Pemeriksa Intern 0,8%, bagian Pusat Pengembangan Bisnis 2,3%, bagian Perencanaan 2,3%, bagian Pusat Pengembangan Bahasa 1,5%, bagian Kerjasama, Kelembagaan dan Humas 2,3%, bagian Kemahasiswaan dan Alumni 0,8%, bagian Keuangan dan Akuntansi 7,6%, bagian KOPERTAIS 2,3%, dan bagian Pusat Percetakan 1,5%.

4.3.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dengan menggambarkan data yang dikumpulkan selama penelitian, makna dan konteks yang sebenarnya dapat dipahami. Pemahaman ini dapat diperoleh melalui deskripsi variabel penelitian. Untuk menampilkan temuan gabungan dari semua tanggapan responden dari kuesioner yang dikumpulkan, skala pengukuran adalah interval kelas yang diperlukan pada definisi variabel penelitian. Persamaan berikut dapat digunakan untuk menentukan interval kelas (Saputra et al., 2015):

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\frac{5-1}{3} = 1.33$$

Di bawah ini merupakan skala likert jawaban dari responden berdasarkan perhitungan di atas:

1.00 – 2.33 = Rendah

2.34 – 3.67 = Sedang

3.68 – 5.00 = Tinggi

4.3.3.3.1 WFH

Pada Tabel Tabel 4.9 merangkum tanggapan semua responden untuk setiap variabel dan item pernyataan. Dapat dilihat dari Tabel bahwa rata-rata keseluruhan variabel WFH menunjukkan bahwa termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai 3,99. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pegawai Tenaga Kependidikan mampu menerapkan WFH dengan baik selama pandemi COVID-19.

Tabel 4. 9 Rata-rata WFH

Kode	Jawaban Responden					Mean
	1	2	3	4	5	
W1.1	0	5	22	63	41	4.06
W2.2	0	8	19	68	36	4.00
W3.2	0	11	18	57	45	4.03
W4.2	0	5	33	51	42	3.99
W5.2	1	6	27	55	42	4.00
W6.2	0	11	28	61	31	3.85
W7.2	0	12	22	50	47	4.00
	Total Mean					3.99

4.3.3.3.2 Produktivitas

Pada Table 4.10 menunjukkan bahwa indikator pada variabel produktivitas memiliki dampak tinggi pada pegawai pegawai Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya dengan nilai rata-rata 3.99.

Tabel 4. 10 Nilai Rata-rata Variabel Produktivitas

Kode	Jawaban Responden					Mean
	1	2	3	4	5	
P1.1	0	13	38	51	29	3.73
P1.2	0	6	27	66	32	3.94
P2.1	0	10	31	57	33	3.86
P2.2	0	6	23	72	30	3.96
P3.2	0	5	33	53	40	3.97
P4.1	0	7	21	59	44	4.06
P4.2	0	11	22	59	39	3.96
P5.1	0	7	24	63	37	3.99
P5.2	1	2	11	63	54	4.27
P6.2	1	4	19	61	46	4.12
	Total Mean					3.99

4.3.3.3 Literasi Digital

Pada Tabel Tabel 4.11 membuktikan tanggapan semua responden untuk setiap variabel dan item pernyataan. Dapat dilihat dari Tabel 4.11 bahwa rata-rata keseluruhan variabel Literasi Digital menunjukkan bahwa termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai 4.12. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dan item pernyataan dalam variabel Literasi Digital berpengaruh pada produktivitas pegawai pegawai Tenaga Kependidikan.

Tabel 4. 11 Nilai Rata-rata Variabel Literasi Digital

Kode	Jawaban Responden					Mean
	1	2	3	4	5	
L1.1	0	4	27	49	51	4.12
L1.2	0	4	23	55	49	4.13
L2.1	0	3	18	56	54	4.22
L2.2	0	3	19	59	50	4.19
L3.1	0	6	22	62	41	4.05
L3.2	0	8	23	55	45	4.04
L4.1	0	5	34	49	43	3.99
L4.2	1	2	17	59	52	4.21
	Total Mean					4.12

4.4 Analisis SEM-PLS

SEM atau pemodelan persamaan structural adalah teknik analisis untuk memproses data dalam penelitian. Model SEM, menurut (Abdullah, 2015) adalah

tahap selanjutnya dalam evaluasi analisis variabel bebas dan variabel terikat, dalam metode SEM memiliki hubungan sebab akibat yang dapat ditentukan sepenuhnya berdasarkan penilaian analisis. SEM digunakan tidak hanya untuk menemukan hubungan antara sebab dan akibat variabel yang diamati, tetapi juga untuk menunjukkan dengan tepat elemen-elemen yang digunakan untuk membangun suatu struktur. Akibatnya, hubungan antar variabel akan lebih jelas, lebih komprehensif, dan lebih instruktif.

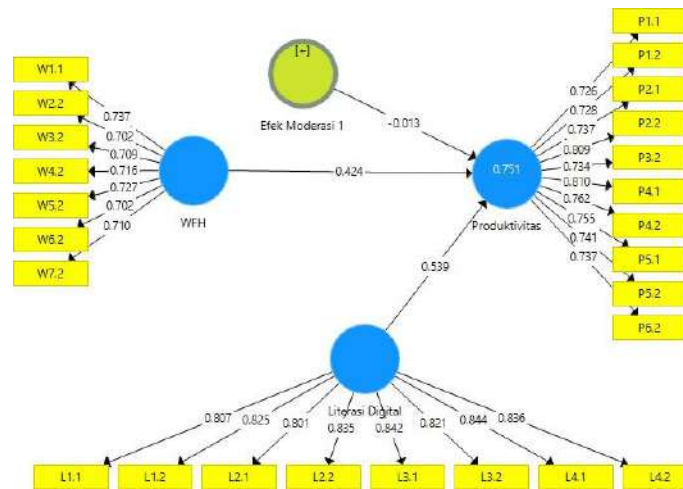
Metode *partial least squares* (PLS) diterapkan dalam penelitian untuk mengevaluasi pendekatan. PLS digunakan karena pendekatan analisis yang kuat dan kurangnya sejumlah asumsi (Abdullah, 2015). Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan program *SmartPLS*.

4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada tahap ini ada dua tes yang dilakukan yaitu uji reliabilitas dan uji validitas. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut masih valid untuk diteliti lebih lanjut. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan konsistensi dan keakuratan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel pada setiap pertanyaan dalam kuesioner penelitian.

Dalam penelitian ini, indikator reflektif digunakan. Pengertian indikator reflektif adalah refleksi atau perwujudan dari variabel. Dalam karya ini, evaluasi reflektif digunakan untuk menilai pengujian model eksternal. Dua evaluasi pengukuran, validitas konvergen dan validitas diskriminan, merupakan indikasi untuk memverifikasi model eksternal yang digunakan untuk validitas uji. Nilai loading factor masing-masing indikator pada variabel ditentukan dengan uji *Convergent Validity*. Pengujian *Discriminant Validity* menghasilkan nilai *cross loading*. Dua evaluasi digunakan untuk memeriksa keandalan ketika pengukuran reflektif *Alpha Cronbach* dan *Composite Reliability*. Untuk memastikan hasil evaluasi *outer model*, fungsi hitung *SmartPLS* menggunakan *Path Algorithm*. Setelah melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan nilai *loading factor* pada indikator yang nilainya di bawah 0.70, yaitu indikator W1.2, W2.1, W3.1,

W4.1, W5.1, W6.1, W7.1, P3.1, dan P6.1. Hasil estimasi ulang ditunjukkan pada Gambar 4.8:



Gambar 4. 8 Hasil Path Algorithm setelah Estimasi Ulang

4.4.1.1 Convergen Validity

Pada tahap selanjutnya dilakukan pengujian validitas konvergen. Di sini, ada dua langkah yang perlu dinilai yaitu nilai loading factor dan nilai AVE. Mengetahui validitas keterkaitan antara indikator dan konstruk pada variabel yang mendasarinya merupakan tujuan dari langkah evaluasi pengukuran *Convergen Validity*.

1. Loading Factor (*Outer Loading*)

Hasil penelitian tahap *loading factor* testing menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara indikator dengan variabel latennya. Apabila *loading factor* lebih dari 0,70 yang merupakan hasil keluaran dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator reliabel dan mampu mengukur variabel yang diwakilinya.

Tabel 4. 12 Hasil Nilai *Loading Factor*

Vriabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	AVE	Ket
WFH	W1.1	0.737	0.511	Valid
	W2.2	0.702		Valid
	W3.2	0.709		Valid
	W4.2	0.716		Valid

	W5.2	0.727		Valid
	W6.2	0.702		Valid
	W7.2	0.710		Valid
Produktivitas	P1.1	0.726	0.569	Valid
	P1.2	0.728		Valid
	P2.1	0.737		Valid
	P2.2	0.809		Valid
	P3.2	0.734		Valid
	P4.1	0.810		Valid
	P4.2	0.762		Valid
	P5.1	0.755		Valid
	P5.2	0.741		Valid
	P6.2	0.737		Valid
Literasi Digital	L1.1	0.807	0.683	Valid
	L1.2	0.825		Valid
	L2.1	0.801		Valid
	L2.2	0.835		Valid
	L3.1	0.842		Valid
	L3.2	0.821		Valid
	L4.1	0.844		Valid
	L4.2	0.836		Valid

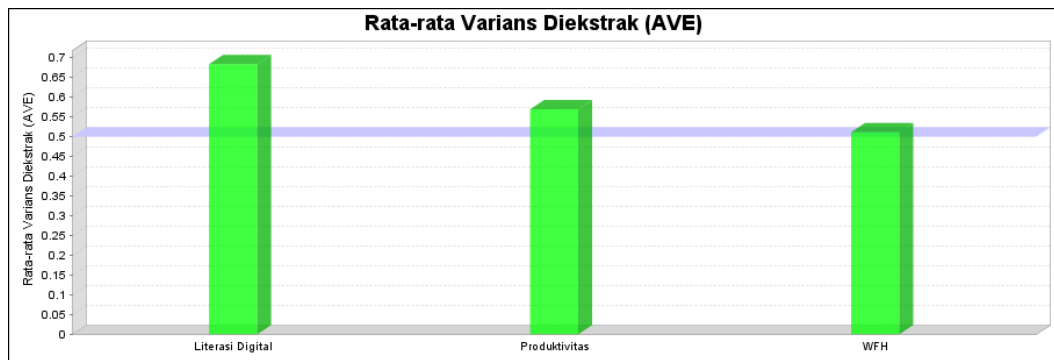
Tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua indikator adalah asli dan dapat diukur dengan variabel yang dibangun, dan hasilnya adalah hasil re-estimasi. Hal ini juga menunjukkan bahwa nilai faktor pemuatan $> 0,70$.

2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tahap pengujian selanjutnya dalam penelitian ini, yang dikenal dengan *Average Variance Extracted (AVE)*, menunjukkan bahwa variabel laten dapat memiliki berbagai indikasi. Indikator representasi varians dari variabel laten semakin besar semakin laten variabel dan semakin besar varians indikator. Dianggap layak jika nilai AVE yang dihasilkan oleh evaluasi validitas konvergen lebih besar dari 0,50.

Tabel 4. 13 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Literasi Digital	0.683
Produktivitas	0.569
WFH	0.511



Gambar 4. 9 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Pada Tabel 4.13 dan Gambar 4.9 menunjukkan semua variabel valid dikarenakan nilai AVE pada semua variabel > 0.50 .

4.4.1.2 Diskriminan Validity

Sebagai bagian dari penelitian ini, validitas diskriminan tahap pengujian diukur. Diskriminan Validitas pada pengujian ini memiliki 1 tahap evaluasi yaitu mengukur nilai *Fornell-Larcker Criterion*. Tujuan penilaian ini adalah untuk menunjukkan bahwa model laten dan variabel lain berbeda satu sama lain. Menggunakan rasio akar kuadrat AVE dengan korelasi antara model konstruk adalah teknik lain untuk memverifikasi validitas diskriminan.

1. *Fornell-Larcker Criterion*

Dalam penelitian ini, korelasi antara variabel dan kedua variabel itu sendiri dan variabel dengan variabel lain diuji dengan menggunakan tahap uji *Fornell-Larcker Criterion*. Menurut (Darmawan, 2018), mengevaluasi nilai kuadrat dari nilai AVE, dimana nilainya harus lebih besar dari nilai konstruk dengan konstruk lainnya, menguji *Fornell-Larcker Criterion*. Jika nilainya lebih kecil dari korelasi variabel dengan variabel lain, maka tidak diperkenankan menguji kriteria *Fornell-Larcker* dengan melihat korelasi variabel dengan variabel yang bersangkutan.

Tabel 4. 14 Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	X2 (Literasi Digital)	Y (Produktivitas)	X1
X2 (Literasi Digital)	0.827		
Y (Produktivitas)	0.799	0.754	
X1	0.607	0.752	0.715

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat bahwa nilai korelasi variabel dengan variabel lainnya memiliki nilai lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian *Discriminant Validity* telah terpenuhi.

2. *Cross Loadings*

Dalam penelitian ini, hubungan antara indikator variabel laten dan indikator variabel laten lainnya dibandingkan dengan menggunakan tahap uji *Cross Loading*. Telah ditunjukkan bahwa indikator variabel laten lebih kompeten untuk memprediksi ukuran blok dibandingkan variabel laten lainnya jika hubungan antara indikator variabel laten lebih signifikan dibandingkan dengan hubungan indikator variabel laten lainnya (Haryono, 2016).

Tabel 4. 15 Nilai *Cross Loadings*

Indikator	X2 (Literasi Digital)	Y (Produktivitas)	X1
W1.1	0.484	0.541	0.737
W2.2	0.601	0.639	0.702
W3.2	0.291	0.543	0.709
W4.2	0.388	0.437	0.716
W5.2	0.337	0.559	0.727
W6.2	0.470	0.553	0.702
W7.2	0.430	0.431	0.710
P1.1	0.558	0.726	0.491
P1.2	0.576	0.728	0.539
P2.1	0.492	0.737	0.455
P2.2	0.591	0.809	0.631

P3.2	0.592	0.734	0.420
P4.1	0.615	0.810	0.787
P4.2	0.645	0.762	0.633
P5.1	0.608	0.755	0.721
P5.2	0.721	0.741	0.545
P6.2	0.592	0.737	0.472
L1.1	0.807	0.654	0.528
L1.2	0.825	0.638	0.471
L2.1	0.801	0.623	0.404
L2.2	0.835	0.665	0.534
L3.1	0.842	0.638	0.538
L3.2	0.821	0.613	0.487
L4.1	0.844	0.656	0.494
L4.2	0.836	0.770	0.549

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa indikator variabel laten dapat menunjukkan peningkatan blok bahkan lebih baik daripada variabel laten lainnya karena nilai korelasinya lebih tinggi daripada variabel laten lainnya.

4.4.1.3 Internal Consistency

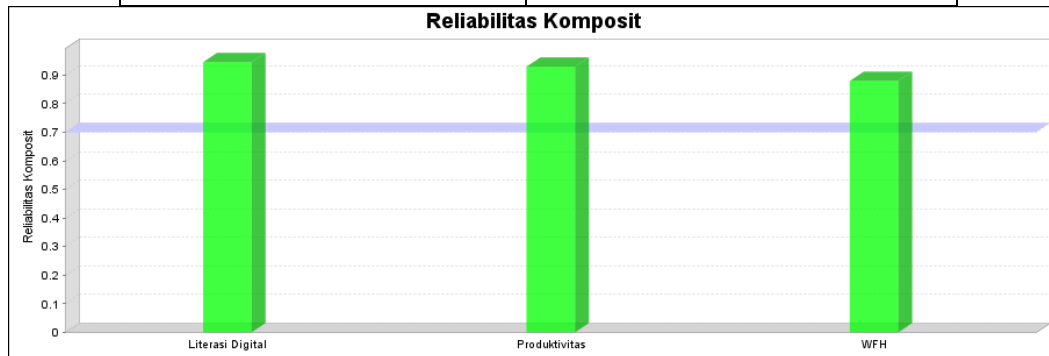
Konsistensi internal pada tahap ini mencoba mengukur seberapa baik setiap variabel laten ditangkap oleh instrumen penelitian. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* kini menjadi dua penilaian yang digunakan untuk menentukan pentingnya konsistensi internal (Haryono, 2016).

1. Composite Reliability

Dalam penelitian ini, pengukuran nilai ketergantungan suatu variabel dilakukan sebagai bagian dari tahap pengujian *Composite Reliability*. skor yang harus dihasilkan oleh *Composite Reliability* dan harus lebih dari 0,70. skor langkah-langkah berikut dapat digunakan untuk menemukan *Composite Reliability* dalam perangkat lunak *SmartPLS* dengan *Path Algorithm*.

Tabel 4. 16 Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
X2 (Literasi Digital)	0.945
Y (Produktivitas)	0.930
X1	0.844



Gambar 4. 10 Reliabilitas Composite

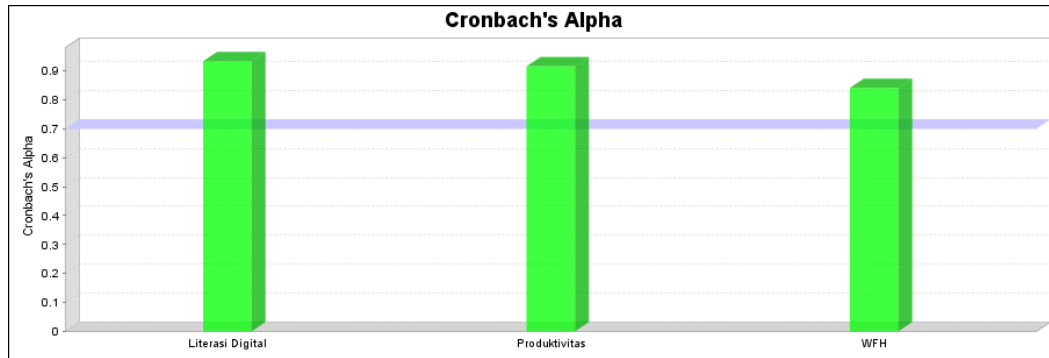
Tabel 4.16 dan Gambar 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* yang dihasilkan dari masing-masing variabel > 0.70 , maka dapat dikatakan semua variabel telah reliabel.

2. *Cronboach'h Alpha*

Dalam penelitian ini, pengukuran nilai ketergantungan suatu variabel dilakukan sebagai bagian dari tahap pengujian *Cronboach'h Alpha*. skor yang harus dihasilkan oleh *Cronboach'h Alpha* harus lebih dari 0,70 ((Ghozali & Latan, 2015). Skor langkah-langkah berikut dapat digunakan untuk menemukan *Cronboach'h Alpha* dalam perangkat lunak *SmartPLS*.

Tabel 4. 17 *Cronboach'h Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
X2 (Literasi Digital)	0.934
Y (Produktivitas)	0.916
X1	0.841



Gambar 4. 11 Cronboach'h Alpha

Tabel 4.17 dan Gambar 4.11 di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan bersifat reliable.

4.4.2 Evaluasi Model Inner

Langkah selanjutnya adalah menguji model inner. Penjelasan tentang keterkaitan antar variabel laten yang dikonstruksi sesuai dengan isi penelitian diberikan. Tahap evaluasi inner model meliputi perhitungan *R Square*, *Path Coefficient*, *Predictive Relevance (Q-Square)*, dan *Goodness of Fit (GoF)*.

4.4.2.1 R-Square

Mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) merupakan tujuan dari langkah pengujian *R-Square*. Artinya Apabila nilai *R-Square* variabel laten dependen (endogen) sebesar 0,75, 0,50, atau 0,25 maka dapat dikatakan kriteria nilai model kuat, sedang, dan lemah (Hair et al., 2011).

Tabel 4. 18 Nilai *R-Square*

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
Produktivitas	0.751

Pada Tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* memiliki nilai 0.751, artinya nilai tersebut membuktikan bahwa variabel WFH dan Literasi Digital berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 75%.

4.4.2.2 Estimasi Path Coefficient

Tahap *Estimasi Path Coefficient* untuk mengetahui apakah suatu variabel mempunyai arah hubungan positif atau negatif terhadap variabel lain, maka dilakukan langkah pengujian koefisien jalur. Uji Koefisien Jalur memiliki nilai maksimum, jika koefisien jalur lebih besar dari 0, variabel tersebut memiliki hubungan positif dengan variabel lainnya. Sebaliknya, jika koefisien jalur variabel kurang dari nol, ada hubungan negatif antara itu dan variabel lain.

Tabel 4. 19 Hasil *Path Coefficient*

Hipotesis	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P values
Moderasi → Produktivitas	-0.013	-0.014	0.050	0.258	0.796
WFH → Produktivitas	0.424	0.430	0.071	5.978	0.000

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *Path Coefficient* pada hipotesis terdapat satu hipotesis <0 , maka hal tersebut menyatakan bahwa hubungan variabel moderasi ke variabel produktivitas tidak signifikan. Sedangkan hipotesis yang lain memiliki hubungan positif dan signifikan karena nilai >0 .

4.4.2.3 Predictive Relevance (Q-Square)

Tahap *Predictive Relevance (Q-Square)* bertujuan untuk memahami dampak hubungan model struktur terhadap pengukuran variabel dependen (endogen) menggunakan teknik penutup mata. Kriteria nilai *Predictive Relevance (Q-Square)* sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 (Ghozali & Latan, 2015) menunjukkan bahwa kriteria nilai tersebut masing-masing dapat dinyatakan sebagai model lemah, sedang, dan kuat. Ketika nilai $Q^2 > 0$, hasil pengamatan menghasilkan nilai positif, tetapi ketika $Q^2 < 0$ maka hasil pengamatan tersebut menghasilkan nilai negatif.

Tabel 4. 20 *Predictive Relevance (Q-Square)*

Varibel	Q-Square (Q^2)
Produktivitas	0.414

Table 4. 20 menunjukkan bahwa nilai $Q^2 > 0$, maka nilai 0.414 dapat dinyatakan kuat.

4.4.2.4 *Goodness of Fit (GoF)*

Tingkat pengujian berikut disebut *Goodness of Fit (GoF)*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan. Ada tiga kategori penilaian untuk indeks *Goodness of Fit (GoF)* yaitu 0,1 untuk nilai GoF rendah, 0,25 untuk nilai GoF sedang, dan 0,36 untuk nilai GoF tinggi. Indeks *Goodness of Fit (GoF)* dengan rumus nomor (4), sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \sqrt{0.58 + 0.56} \\ &= 0.569912 \end{aligned}$$

Keterangan

AVE = Nilai rata-rata AVE

R^2 = Nilai rata-rata R^2

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai GoF adalah 57% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini layak untuk digunakan.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Koefisien Jalur, T-Statistik dan nilai P-Values dapat dilakukan dengan cara menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Caranya adalah dengan mengetahui nilai signifikansi antara variabel. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui diterima atau tidaknya penolakan sebuah hipotesis. Jika nilai Koefisien Jalur > 0 menunjukkan bahwa hipotesis berpengaruh positif, sebaliknya jika nilai *Path Coefficient* < 0 menunjukkan bahwa hipotesis memiliki efek negatif. Nilai T-Statistik dalam pengujian hipotesis harus menghasilkan nilai $> 1,96$ dan nilai P-Values di Pengujian hipotesis harus menghasilkan nilai $< 0,05$ dapat dikatakan memiliki pengaruh signifikan. Ada beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H1 = WFH terdapat pengaruh hubungan terhadap Produktivitas pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya
2. H2 = Literasi Digital memoderasi hubungan antara WFH dan Produktivitas pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya

Di bawah ini merupakan hasil uji hipotesis menggunakan tools *SmartPLS* dengan prosedur *bootsrapping*:

Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficients	T-Statistics	P values
Moderasi → Produktivitas	-0.013	0.258	0.796
WFH → Produktivitas	0.424	5.978	0.000

Table 4.21 di atas menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai uji *Path Coefficients* untuk variabel literasi digital adalah -0,013, hal ini menunjukkan bahwa nilai *Path Coefficients* <0, nilai *T-Statistics* yaitu 0.258 hal ini menunjukkan bahwa nilai *T-Statistics* < 1,96, dan untuk nilai *P-Values* sebesar 0,796, hal ini menunjukkan bahwa nilai *P-Values* >0,05. Operasi literasi digital tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dan dapat dinyatakan bahwa literasi digital tidak dapat memoderasi hubungan antara WFH dengan Produktivitas.
2. Nilai uji *Path Coefficients* untuk variabel WFH adalah 0.424, hal ini menunjukkan bahwa nilai *Path Coefficients* >0, nilai *T-Statistics* yaitu 5.978 hal ini menunjukkan bahwa nilai *T-Statistics* > 1,96, dan untuk nilai *P-Values* sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa nilai *P-Values* <0,05. Operasi WFH berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dan dapat dinyatakan bahwa WFH memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas.

4.4.4 Pengujian Moderasi

Proses bootstrap digunakan selama fase pengujian moderasi. Untuk memastikan apakah ada hubungan antara faktor eksogen dan endogen, serta bagaimana memperkuat atau mengurangi hubungan tersebut, digunakan pengujian moderasi. Dengan diketahuinya nilai signifikansi antar variabel, pengujian moderasi juga menggunakan koefisien jalur, statistik t, dan nilai-P. Variabel yang diuji berpengaruh positif jika nilai Koefisien Jalur > 0 , sebaliknya jika nilai *Path Coefficient* < 0 maka variabel yang diuji berpengaruh negatif. Jika nilai T-Statistics pada uji hipotesis lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Values pada uji hipotesis kurang dari 0,05, maka uji moderasi dianggap berpengaruh signifikan. Berikut adalah hasil dari uji moderasi berbasis bootstrap:

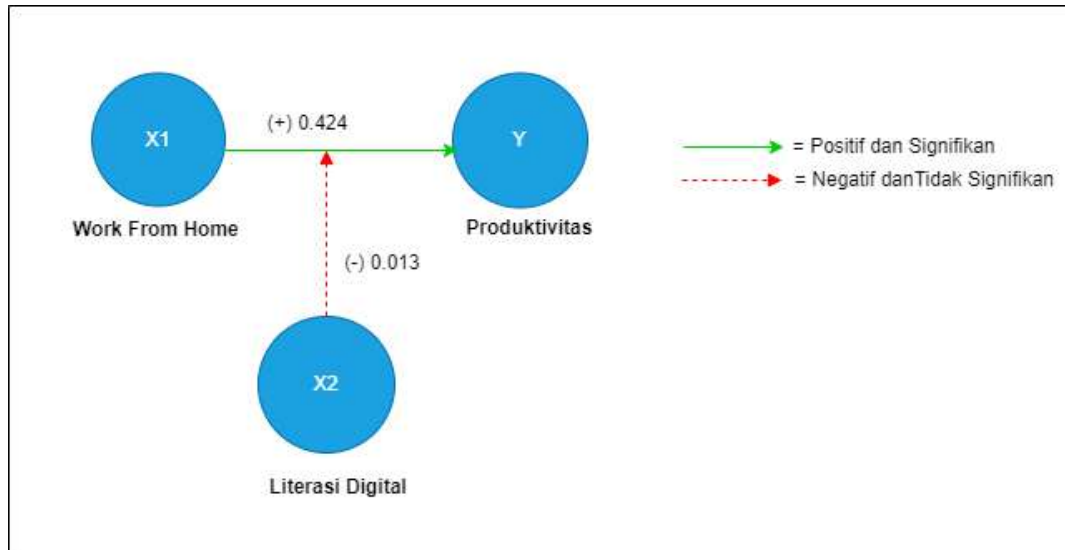
Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>Path Coefficients</i>	T-Statistics	P values	Pengaruh
Moderasi \rightarrow Produktivitas	-0.013	0.258	0.796	Negatif dan Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.22, variabel literasi digital memiliki nilai sebesar -0.013 untuk *Path Coefficients* yang artinya nilai *Path Coefficients* < 0 , untuk *T Statistics* yang memiliki nilai sebesar 0.258 yang artinya nilai *T-Statistics* $< 1,96$, dan untuk P Values yang memiliki nilai 0.0796 yang artinya P Values > 0.05 . Oleh karena itu, hubungan antara WFH dan produktivitas dapat dikatakan tidak dimoderasi oleh variabel literasi digital. hubungan antara WFH dan produktivitas ini dapat dinyatakan tidak berpengaruh dan tidak signifikan oleh literasi digital.

4.5 Analisis dan Pembahasan

Analisis dan pembahasan dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada pembaca. Analisis dan pembahasan dalam penelitian ini menyajikan data yang dikumpulkan secara keseluruhan selama penelitian melalui penyebaran kuesioner. Representasi ditunjukkan pada Gambar 4.12 di bawah ini:



Gambar 4. 12 Hasil analisis

4.5.1 Pengaruh Hubungan WFH Terhadap Produktivitas pegawai (H1)

Variabel WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas. Nilai koefisien jalur 0.424 maka dapat diartikan koefisien jalur > 0 , t statistik 5.978 yang berarti nilai t statistik > 1.96 , dan nilai P-Value 0,000 maka nilai P-Value $< 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis ini signifikan dan telah dipastikan adanya pengaruh hubungan antara WFH terhadap produktivitas pegawai pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya. Berdasarkan analisis deskripsif pada Tabel 4.9 menunjukkan rata-rata penilaian tanggapan responden pada variabel WFH yaitu 3,99 yang termasuk dalam kriteria tinggi. Penilaian tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator W1.1 memiliki nilai rata-rata 4.06 , dan penilaian tanggapan responden terendah terdapat pada indikator W6.2 dengan nilai rata-rata 3,85, berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa WFH pada pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya dapat dilakukan dengan baik.

Hasil uji H1 ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap produktivitas, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Yulianti et al., 2022) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh secara signifikan hubungan antara WFH pada produktivitas. Penelitian ini juga sejalan dengan (Simarmata, 2020) dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan pada variabel WFH terhadap variabel produktivitas dilihat dari nilai

hasil uji t 0,021 yang berarti $< 0,05$ sehingga hasil uji t menjawab pengaruh suatu hipotesis. Berdasarkan penjelasan tersebut dikaitkan dengan penelitian saat ini, maka dapat diketahui bahwa WFH berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya. Hal ini berarti jika pegawai pegawai Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya bekerja di rumah atau WFH dengan lingkungan kerja fleksibel, terhindar dari gangguan stress, lebih terasa dekat dengan keluarga, menghemat waktu perjalanan, dapat menjaga keseimbangan dan kesehatan dalam bekerja, memiliki kreativitas dan produktivitas yang tinggi, dan dapat memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri. Penelitian ini sejalan dengan (Martinez-Amador, 2016) yang menyatakan bahwa bekerja dengan nyaman di rumah atau menikmati pekerjaan memiliki dampak positif terhadap produktivitas dibandingkan bekerja di tempat.

4.5.2 Moderasi Literasi Digital Terhadap Hubungan WFH dan Produktivitas Pegawai (H2)

Pada variabel literasi digital sebagai variabel moderasi hubungan antara WFH dan produktivitas pegawai dalam penelitian ini tidak memiliki nilai yang signifikan. Diketahui nilai hasil uji pada penelitian ini -0.013 untuk *Path Coefficients* yang artinya nilai *Path Coefficients* < 0 , untuk *T Statistics* yang memiliki nilai sebesar 0.258 yang artinya nilai *T-Statistics* $< 1,96$, dan untuk *P Values* yang memiliki nilai 0.0796 yang artinya *P Values* > 0.05 . Oleh karena itu, hubungan antara WFH dan produktivitas dapat dikatakan tidak dimoderasi oleh variabel literasi digital. Hubungan antara WFH dan produktivitas ini dapat dinyatakan tidak berpengaruh dan tidak signifikan oleh literasi digital.

Penelitian ini tidak sejalan dengan (Santoso et al., 2019) yang menyatakan bahwa literasi digital memoderasi hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan variabel independen, pada penelitian terdahulu menggunakan variabel perilaku kerja inovatif sedangkan pada penelitian ini menggunakan WFH, penelitian tersebut menekankan pentingnya literasi digital pada karyawan untuk menciptakan inovasi dalam organisasi. Perbedaan hasil tersebut menyatakan bahwa H2 pada penelitian ini tidak signifikan. H2 yang dimaksud adalah variabel literasi digital dapat memoderasi

hubungan antara WFH dan produktivitas. Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sriyaningsih, G & Said, 2021) yang mengatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang melakukan WFH.

Hasil pengamatan selama melakukan penelitian ini, nilai t hitung yang tidak signifikan dikarenakan data sampel tidak berhasil membuktikan adanya hubungan pada variabel tersebut, dan pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya dapat dikatakan masih baru mengalami kondisi WFH pada saat pandemic COVID-19. Sehingga pengetahuan literasi digital ketika bekerja masih kurang atau seperti yang dikatakan oleh (Fawziah & Irwansyah, 2020) bahwa secara umum, *telecommuting* atau kerja jarak jauh lebih cocok digunakan pada pekerjaan yang membutuhkan tingkat mobilitas tinggi dan tidak ada keharusan untuk tetap berada di kantor. Sementara itu tugas yang mengharuskan karyawan menghabiskan seluruh waktunya di meja kerja (*back office*) dan bersifat administratif untuk mendukung operasional bisnis atau lebih efektif apabila dikerjakan ditempat kerja tidak sesuai untuk penerapan *telecommuting* pada sistem kerja. Pada hal ini dapat dilihat Pegawai Pegawai Tenaga Kependidikan UIN Sunan Ampel Surabaya merupakan salah satu Instansi yang bergelut pada lembaga pemerintahan yang dapat melakukan sistem WFH atau *telecommuting* pada saat keadaan tertentu seperti adanya wabah virus atau bencana yang tidak memungkinkan pegawai untuk datang ke tempat kerja. Hal ini dapat memicu salah satu faktor tidak signifikannya H2 karena tidak sesuai dengan penerapan *telecommuting*. Hal penting ketika akan melakukan kerja dengan sistem WFH maka dibutuhkan suatu pelatihan , karena kurangnya pemahaman literasi digital ketika WFH bisa dikarenakan kurangnya pelatihan terkait teknologi atau kondisi usia pegawai yang sudah lanjut sehingga cenderung kurang memahami teknologi.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan tidak ada dampak signifikan dari Literasi Digital pada pengaruh WFH pada produktivitas pegawai, namun tetap disarankan agar para pegawai menyusun strategi untuk mengurangi hambatan nilai tersebut. Dibutuhkan pelatihan teknologi lebih lanjut bagi para pegawai sehingga pegawai dapat memahami digital literasi dengan baik. Selain itu

pengetahuan literasi digital pada pegawai pegawai Tenaga Kependidikan yang sudah baik dan paham penggunaan teknologi dalam bekerja juga dapat menjadi pemicu tidak signifikannya literasi digital sebagai variabel moderasi, dikarenakan para pegawai yang sudah biasa menggunakan teknologi dalam bekerja maka ketika WFH yang mengharuskan pegawai bekerja menggunakan perangkat teknologi di rumah tidak berdampak apapun.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan tidak semua variabel dalam model yang disarankan dalam penelitian mempengaruhi keberhasilan (signifikan) pada produktivitas pegawai, sesuai dengan kesulitan yang telah diajukan, temuan analisis, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan di bab-bab sebelumnya. Terdapat satu hipotesis berpengaruh dan satu tidak berdampak, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan bahwa:

1. WFH berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai UIN Sunan Ampel Surabaya dengan nilai koefisien jalur 0.424.
2. Literasi Digital tidak secara signifikan memoderasi WFH pada produktivitas pegawai. Diperoleh nilai koefisien jalur -0.013, untuk *T Statistics* sebesar 0.258, dan untuk P Values yang memiliki nilai 0.0796.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka terdapat saran yang dilakukan sebagai tindak lanjut dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Meninjau ulang pembentukan indikator yang digunakan dan pernyataan sehingga dapat menghasilkan penelitian lebih dalam dan lebih akurat
2. Kajian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap WFH, Produktivitas dan Literasi Digital pada literatur nasional terindeks
3. Menguji populasi yang berbeda
4. Memvalidasi lebih lanjut terkait hasil pada variabel produktivitas dari pihak atasan atau sejawat dari pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation: CCI's ecumenical and religious relationships. In Aswaja Pressindo.
- Akhirfiarta, B. T. (2017). Literasi Digital pada Pegawai RSUD dr. Soetomo Surabaya Brilian Trofi Akhirfiarta 1 071311633083. *Journal.Unair.Ac.Id*.
<http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-lna3e16b8d81full.pdf>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
<https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). Structural Equation Modeling – Partial Least Square Untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (Ipkm) Di Jawa Timur. *Seminar Nasional Matematika Dan Aplikasinya*, 257.
- Anwar, W. F. (2021). *Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Umkm Kripik Madani Di Ende, Flores, Nusa Tenggara Timur)*.
- Awada, M., Lucas, G., Becerik-Gerber, B., & Roll, S. (2021). Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work*, 69(4), 1171–1189.
<https://doi.org/10.3233/WOR-210301>
- Beranda | Covid19.go.id*. (n.d.). Retrieved April 19, 2022, from
<https://covid19.go.id/>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reabilitas Penelitian. In *Binus*.
www.mitrawacanamedia.com
- Carrasco, J. L. (2010). Structural Equation Model. *Encyclopedia of Biopharmaceutical Statistics*, 8(3), 1300–1305.
<https://doi.org/10.3109/9781439822463.209>

- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Dr. Sandu Siyoto, SKM, M. K., & M. Ali Sodik, M. a. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M. Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. *Dasar Metodologi Penelitian*, 1–109.
- ELPIRA, B. (2018). Pengaruh Penerapan Literasi Digital Terhadap Peningkatan Pembelajaran Siswa Di Smp Negeri 6 Banda Aceh.
- Farooq, R., & Sultana, A. (2021). The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence*, July. <https://doi.org/10.1108/MBE-12-2020-0173>
- Farrell, K. (2017). ARROW @ TU Dublin Working from home : A double edged sword. *Home Renaissance Foundation Conference*, 0–26.
- FAWZIAH, S. A., & Irwansyah, I. (2020). Telecommuting/Teleworking – Work From Home – Sebagai Solusi Efektif Mobilisasi Kerja. *Jurnal Infortech*, 2(1), 69–77. <https://doi.org/10.31294/infortech.v2i1.7941>
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work-life balance. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77. <https://doi.org/10.7494/human.2018.17.4.77>
- Hafidhah, N. (2020). Pengaruh Literasi Digital Terhadap Perilaku Pencarian Informasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Angkatan 2016. *Sell Journal*, 5(1), 55.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian*.
- Hutajulu, R. S. (2021). Evaluating the impact of “work from home policy” on job performance (Study Case in Indonesia). *Jakarta State University, January*. https://www.researchgate.net/profile/Richard_Hutajulu/publication/348406433_Evaluating_the_impact_of_work_from_home_policy_on_job_performan

ce_Study_Case_in_Indonesia/links/5ffd53a192851c13fe06bf09/Evaluating-the-impact-of-work-from-home-policy-on-job-perf

- Ishak, M., & Mangundjaya, W. L. (2020). Pengelolaan stres dan peningkatan produktivitas kerja selama work from home pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 93–109.
<https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p.09>
- Julaiddin, H. P. S. (2020). *Kebijakan Hukum Di Tengah Penanganan Wabah Corona Virus Disease (Covid-19)*. 2507(February), 1–9.
- Kenalan Dengan Covid-19*. (n.d.). Retrieved May 5, 2022, from <https://corona.kendalkab.go.id/berita/profil/kenalan-dengan-covid-19>
- Khotimah, N. H. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Work-Life Balance (WLB) Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242.
- Martin, A. (2005). DigEuLit – a European Framework for Digital Literacy: a Progress Report. *Journal of ELiteracy*, 2, 130–136.
- Martinez-Amador, J. (2016). Remote and On-site Knowledge Worker Productivity and Engagement: A Comparative Study of the Effect of Virtual Intensity and Work Location Preference. *ProQuest Dissertations and Theses*, 275. <https://search.proquest.com/docview/2441294845?accountid=17242>
- Maxwell, L. (2020). Digital Literacy and Digital Legacy. *Library Technology Reports*, 56(5), 7–11. www.tagxedo.com
- Mizfar, F., Sinaga, A., Agribisnis, P. S., Pertanian, F., Tunggadewi, T., Telaga, J., Blok, W., & Malang, T. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Dalam Pengambilan Keputusan Pembelian Kopi Instan*. 11(2), 175–180. <https://docs.google.com/forms/d/1vGhg>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.

<https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>

- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? *Computers and Education*, 59(3), 1065–1078.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.04.016>
- Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Putri, Y. A. D. (2018). *Pendekatan Partial Least Square Correlation*.
- Santoso, H., Elidjen, Abdinagoro, S. B., & Arief, M. (2019). The role of creative self-efficacy, transformational leadership, and digital literacy in supporting performance through innovative work behavior: Evidence from telecommunications industry. *Management Science Letters*, 9(Special Issue 13), 2305–2314. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.024>
- Saputra, M. A., Maksudi, B. I., & Hermawan, D. (2015). Analisis Kualitas Pelayanan di PPMKP Ciawi Bogor. *Governansi*, 2(1, April), 61–70.
- Setiati, S., & Azwar, M. K. (2020). *COVID-19 and Indonesia*. April.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Sofian, A., & Lestari, N. (2021). Analisis framing pemberitaan tentang kebijakan pemerintah dalam menangani kasus Covid-19. *Commicast*, 2(1), 58.
<https://doi.org/10.12928/commicast.v2i1.3150>
- Soleh, A. M., Oka, I., & ... (2021). Kondisi Literasi Media Digital dalam Aktifitas Kerja Pegawai Politeknik Penerbangan Palembang. *Ilmu Pendidikan: Jurnal ...*, 5, 51–62. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jktpk/article/view/18610>
- Sriyaningsih, G, N. N., & Said, N. (2021). Analisis Pengaruh Work From Home dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas*

Muhammadiyah Jember, 1–13.

Surat Edaran Nomor: Se. 16 Tahun 2020 Tentang Sistem Kerja Pegawai

Kementrian Agama Dalam Tatanan Normal Baru. (n.d.).

https://sultra.kemenag.go.id/cms_/public/data/files/users/6/WFH_GABUNG_reduce.pdf

Susanti, R., Amelia, D. T., Damaiyana, F., & Bernadine, O. R. (2021).

Produktivitas Kerja Saat Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) pada Dosen FKM Universitas Mulawarman di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 28–33.

<https://doi.org/10.52022/jikm.v13i1.172>

Tentang COVID-19 | Covid19.go.id. (n.d.). Retrieved April 20, 2022, from

<https://covid19.go.id/tentang-covid-19>

Timsal, A., & Awais, M. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world.

Human Resource Management International Digest, 24(7), 12–15.

<https://doi.org/10.1108/HRMID-03-2016-0027>

Upaya dan Kebijakan Pemerintah Indonesia Menangani Covid-19. (n.d.).

Retrieved April 19, 2022, from <https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/upaya-dan-kebijakan-pemerintah-indonesia-menangani-pandemi-covid-19>

Vania, D. (n.d.). *Literasi Digital Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Penggambaran*

Individual Competence Framework Literasi Digital di Masa Pandemi Covid-19 pada Anggota Masyarakat Desa Paya Bedi Kabupaten Aceh Tamiang).

Waspada Corona, UINSA Alihkan Perkuliahan Daring - Suara Surabaya. (n.d.).

Retrieved September 5, 2022, from

<https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2020/waspada-corona-uinsa-alihkan-perkuliahan-daring/>

Widodo, A. W., Xavier, C., Wibisono, M. R., Murti, N. M. D. A., Putra, T. P., Gunawan, F. E., & Asrol, M. (2021). The impact of job stress on employee productivity during Covid-19 pandemic at the aviation industry. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1).
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012084>

Yulianti, E., Jhoansyah, D., Z, F. M., & Sukabumi, U. M. (2022). *Employee Work Productivity (Study on Employees of PT . Sarandi Karya Nugraha) Analisis Work From Home (WFH) Dan Pengelolaan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Sarandi Karya Nugraha)*. 3(May), 1358–1371.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A