

**SKRIPSI**

**PENGARUH WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA  
GURU MTsN 2 SIAK DIMASA PANDEMIC COVID 19**

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Untuk memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



**Disusun Oleh:**

**Yunita Andriani**  
**NPM : 185210765**

**PROGRAM STUDI MANAGEMENT (S1)  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU  
2022**



**Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau**




UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yunita Andriani  
NPM : 185210765  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA GURU MTsN 2  
SIK DIMASA PANDEMIC COVID19

Disahkan Oleh:


Pembimbing

  
Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

  
Dekan  
  
Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC

Ketua Program Studi

  
(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**


Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 750/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 15 Juli 2022, Maka pada Hari Sabtu 16 Juli 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.


- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Yunita Andriani  |
| 2. NPM                  | : 185210765  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Guru MTsN 2 Siak Dimasa Pandemic Covid19. |
| 5. Tanggal ujian        | : 16 Juli 2022   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR                            |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A-) 83,5</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

**PANITIA UJIAN**

Ketua

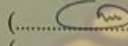
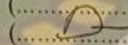
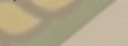
Sekretaris

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Deswarta, SE., MM
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

  
.....  
  
.....  
  
.....

Notulen

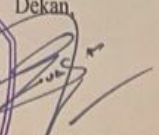
1. Arie Yusnelly, SE., MM

.....

Pekanbaru, 16 Juli 2022

Mengetahui  
Dekan,



  
**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



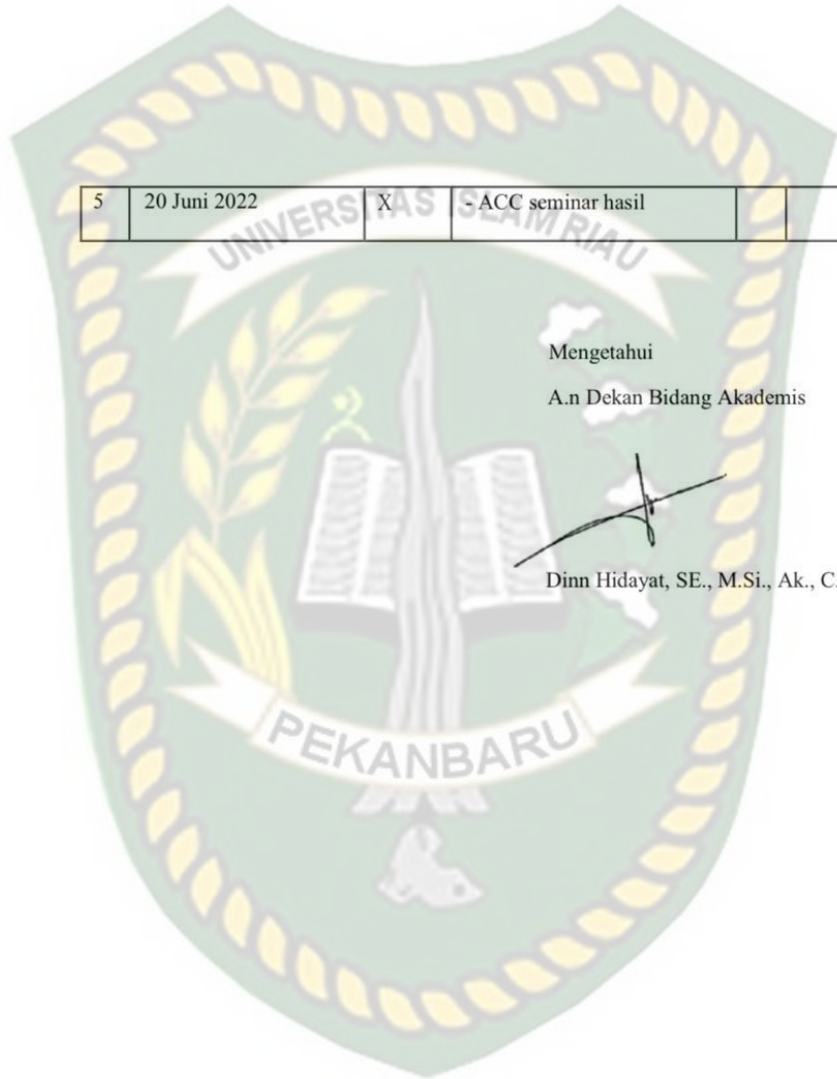
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Alamat. Jalan Kharudin Nasution Ho 133 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax,(0761) 674834 Pekanbaru. 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Yunita Andriani  
Npm : 185210765  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh work from home terhadap kinerja guru MTsN 2 SIAK  
dimasa pandemic covid19  
Sponsor : Prof., Dr. Hj. Sri Inrastut S.,MM

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Calotnn	Berita Acara	paraf
		SponSOF		SponSOF
1	02 desember 2021	X	- I' enullsannya di peibaiki - Data Guru di buat label - Operasional variabel dib - Satukan tahe! nya	
2	09 februari 2022	X	- ACC unNk diseminarkan	
3	22 Mei 2022	X	-Kuesioner harus di sesuaikan dengan operational variabel	
4	14 Juni 2022	X	- Tanggapan responden di jelaskan lagi - Kesimpulan berdasarkan jawaban hipotesis - Saran di aizibil dari rekapitulasi responden	



5	20 Juni 2022	X	ACC seminar hasil		
---	--------------	---	-------------------	--	--

Mengetahui

A.n Dekan Bidang Akademis

Dinn Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

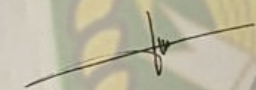
Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 750/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 15 Juli 2022, Maka pada Hari Sabtu 16 Juli 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.


- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Yunita Andriani  |
| 2. NPM                  | : 185210765  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Guru MTsN 2 Siak Dimasa Pandemic Covid19. |
| 5. Tanggal ujian        | : 16 Juli 2022   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR                            |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A-) 83,5</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Deswarta, SE., MM
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

(.....)  
(.....)

Notulen

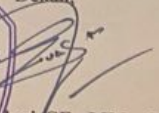
1. Arie Yusnelly, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 16 Juli 2022

Mengetahui  
Dekan



  
**Dr. Eva Sandari, SE., MM., CRBC**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 750 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m : Yunita Andriani  
N P M : 183210765  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Guru MTsN 2 Siak Dimasa Pandemic Covid19.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Deswarta, SE., MM	Asisten Ahli C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Arie Yusnelly, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 16 Juli 2022  
  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan** : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
  2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
  3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
  4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Yunita Andriani  
NPM : 185210765  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Guru MTsN 2 Siak Dimasa Pandemic Covid19,  
Hari/Tanggal : Sabtu 16 Juli 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

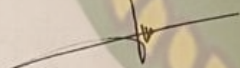
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Deswarta, SE., MM		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Hasil Seminar : \*)


1. Lulus (Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 83,5)
3. Tidak Lulus (Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 16 Juli 2022  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


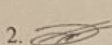

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Yunita Andriani  
 NPM : 185210765  
 Judul Proposal : Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Guru MTsN 2 Siak dimasa Pandemic Covid19.  
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 09 Februari 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

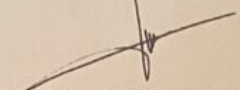
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	3. 

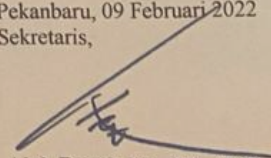
\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 09 Februari 2022  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1296/Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-11-01 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
  2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
  6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
  7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :  
 Nama : Yunita Andriani  
 N P M : 185210765  
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
 Judul Skripsi : PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA KARYAWAN MTSN 2 SIAK DIMASA PANDEMIC COVID 19
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 01 November 2021  
 Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28264  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : YUNITA ANDRIANI  
**NPM** : 185210765  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA GURU DI MTSN 2 SIAK DIMASA PANDEMIC COVID19  
**PEMBIMBING** : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 26% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 22 Juni 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

### **PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA GURU MTsN 2 SIAK DIMASA PANDEMIC COVID19**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat kesuruhan atau sebagian tulisan orang lain ang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan ata pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dalam kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Islam Riau batal saya terima.

Pekanbaru, 16 Juli 2022

Yang memberi pernyataan

Yunita Andriani

NPM : 1852107

## ABSTRAK

### PENGARUH WORK FROM HOME (WFH) TERHADAP KINERJA GURU MTsN DIMASA PANDEMIC COVID19

**YUNITA ANDRIANI**

**185210765**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work from home terhadap kinerja guru di MTsN 2 SIAK. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai atau guru yang bekerja di MTsN 2 SIAK yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan purposive sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti, adapun sampel penelitian ini ialah guru yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini memakai angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini memakai analisis deskriptif serta SPSS 22. yang akan terjadi penelitian ini menunjukkan bahwa Work from home berpengaruh secara positif signifikan relatif bertenaga terhadap kinerja guru di MTsN 2 SIAK.

**Kata kunci : work from home, kinerja guru**

## ABSTRACT

### EFFECT OF WORK FROM HOME (WFH) ON THE PERFORMANCE OF MTsN 2 SIAK TEACHERS DURING THE COVID19 PANDEMIC

**YUNITA ANDRIANI**

**185210765**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work from home on teachers performance at MTsN 2 SIAK. The population in this study were all employees or teachers who worked at MTsN 2 SIAK, totaling 38 people. The sampling approach in this examine was using purposive sampling, namely taking The sample is based on the researcher's goal and considerations, while the sample of this research is teachers and totals 33 people. The data collection technique in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis techniques in this study used descriptive analysis and SPSS 22. The result of this study shows that working from home has a significant impact on teacher performance MTsN 2 SIAK.

**Keywords : work from home, teacher performance**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan mental untuk menyelesaikan penulisan karya ini. Pada akhir pendidikan dasar (S1), diperlukan karya ilmiah berupa tesis. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Work from home terhadap kinerja guru MTsN 2 SIAK dimasa pandemic covid 19”**. Untuk skripsi ini, direkomendasikan untuk memenuhi persyaratan ujian komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan konsentrasi Manajemen dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya ini masih jauh dari sebuah karya sebagai karya manusia biasa dan bahwa penulisan ini memiliki banyak kekurangan dan kekurangan baik dalam aspek ini maupun dalam penulisannya. Demi tercapainya penyelesaian karya ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sangat membangun.

Selain itu penulis juga mendapat banyak bantuan baik moril maupun materil, serta bimbingan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan tulus kepada orang-orang berikut:

1. Kepada Bapak Nahar dan orang tua Mama Maznah, terima kasih atas dukungan dan doanya, terima kasih atas cinta, kasih sayang dan pengorbanan yang tidak pernah gagal dan selalu mendoakan sepanjang hidup Anda.
2. Ibu Dra. Eva Sundari, SE, MM, CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd Razak Jer, SE, Msi selaku Direktur Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. DR. Hj. Sri Inrastuti S.MM selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan nasihat dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat selesai. Meskipun penelitian ini memiliki banyak kekurangan, penulis mengucapkan terima kasih.
5. Bapak Deswarta SE.,MM dan ibu Dr. Desy Mardianty SE.,MM selaku penguji saya

6. Bapak/Ibu Dosen yang telah mengajar penulis selama menempuh studinya, serta staf/staf administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah mendukung proses belajar mengajar di kampus.
7. Terimakasih untuk keluarga dan saudara/i yang selalu membantu dan mendukung penulis, serta sahabat ber8 yang dari awal kuliah sampai saat ini selalu mendukung satu sama lain. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak berakhir sampai disini, semoga persahabatan kita ini terjalin sampai akhir hayat.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya akui masih banyak kekurangan. Baik dari tulisan maupun sumber referensi, saya mengakui bahwa ini adalah keterampilan yang dapat saya berikan dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan agar karya ini dapat meningkatkan dan memberikan wawasan yang bermanfaat

Pekanbaru, Mei 2022

Penulis

Yunita Andriani

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian .....	11
1.4 Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Work From Home.....	14
2.2 kinerja guru .....	19
2.3 Penelitian Terdahulu .....	28
2.4 Kerangka Pikiran .....	30
2.5 Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian .....	32
3.2 Lokasi Penelitian .....	32
3.2 Operasional Variabel .....	32
3.3 Populasi Sampel dan penelitian.....	36
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	37

3.6 Teknik Analisis Data .....	38
--------------------------------	----

#### **BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

4.1 Sejarah Objek Penelitian.....	43
4.2 Visi dan Misi.....	44

#### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Identitas Responden.....	53
5.2 Uji Kualitas Data.....	55
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Work From Home (wfh).....	58
5.4 Analisis Deskriptif kinerja guru di MTsN 2 SIAK .....	71
5.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	93

#### **BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan .....	95
6.2 Saran.....	95

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Guru dan Pegawai sekolah MTsN 02 Siak .....	7
Tabel 1.2 Data Nilai UN siswa-siswa MTsN 2 SIAK .....	10
Table 3.1 Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2 Penilaian atau skor angket kuisisioner .....	38
Table 5.1 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
Table 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55
Tabel 5.4 Uji Validitas Data.....	56
Tabel 5.5 Uji Reliabilitas Data .....	58
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Work From Home Dilaksanak diruangan yang nyaman .....	59
Tabel 5.7 Tanggapan Respomden mengenai Work From Home bebas memilih dimana melakukan pekerjaan .....	60
Tabel 5.8 Tanggapan Responden mengenai Work From Home dilakukan tepat waktu.....	61
Tabel 5.9 Tanggapan resonden mengenai selama work from home mampu mengatur waktu secara efektif.....	62
Tabel 5.9 Tanggapan Responden work from home membuat lelah berlebihan selama bekerja .....	62
Tabel 5.10 Tanggapan Responden mengenai work from home membuat kurang konsentrasi.....	63
Tabel 5.11 Tanggapan Responden mampu menenangkan diri walaupun stress akibat work from home .....	63
Tabel 5.12 Tanggapan responden mengenai work from home membuat hubungan dengan keluarga semakin dekat.....	64
Tabel 5.13 Tanggapan Responden work from home tidak dapat dilakkukan dengan baik karena tuntutan keluarga saat dirumah.....	65

Tabel 5.14	Tanggapan Responden tentang work from home membuat guru menemukan ide baru.....	66
Tabel 5.15	Tanggapan responden mengenai dorongan dari pimpinan agar lebih efektif dan kreatif saat work from home .....	66
Tabel 5.16	Tanggapan responden tentang menggunakan kendaraan alternatif agar cepat sampai ketujuan .....	67
Tabel 5.17	Tanggapan responden selama work from home selalu tepat waktu jika ada pertemuan.....	67
Tabel 5.18	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel work from Home (X) di MTsN 2 SIAK .....	68
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Guru Memiliki Proses Kerja Yang Baik Dan Efektif.....	71
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai guru mampu menyelesaikan tugas secara baik dan jelas .....	72
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Mengenai guru MTsN 2 SIAK Mampu bekerja dengan keterampilan yang baik.....	73
Tabel 5.22	Tanggapan responden mendapat arahan pekerjaan dengan baik selama work from home.....	74
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai mampu menguasai kelas .....	75
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Mampu Menyampaikan Materi Dengan Baik Saat Mengajar Dengan Sistem Daring.....	76
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Mampu Menyampaikan Materi Dengan Baik Saat Mengajar Dengan Sistem Daring.....	77
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Guru MTsN 2 SIAK Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.....	78
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai guru mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang tepat.....	79
Tabel 5.27	Tanggapan responden mengenai Guru MTsN 2 SIAK menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah .....	80
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Guru Harus Menyadari Kesalahan dan Memperbaikinya .....	81

Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Guru MTsN 2 SIAK Memiliki tingkat kelalaian kerja yang rendah .....	82
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Guru MTsN 2 SIAK Memiliki tingkat kelalaian kerja yang rendah .....	83
Tabel 5.21 Tanggapan responden mengenai mampu bekerja secara profesional .	84
Tabel 5.22 Tanggapan responden mengenai mampu bekerja dengan keterampilan yang baik .....	85
Tabel 5.23 Tanggapan responden mengenai guru MTsN 2 SIAK kehadiran yang lebih jelas dibandingkan izin dalam bekerja.....	86
Tabel 5.24 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel kinerja (Y) di MTsN 2 SIAK .....	87
Tabel 5.25 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	90
Tabel 5.26 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	91
Tabel 5.27 Uji T Parsial .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka pikiran .....31

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Siak .....45



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada awal tahun 2020, tepatnya pada tanggal 2 Maret 2020, Indonesia mengalami masalah kesehatan yang sangat serius. Masalah ini merupakan penyebaran virus corona atau COVID-19 (coronavirus disease 2019) pertama di Indonesia yang sebelumnya telah menyebar ke berbagai belahan dunia. Hingga 30 Maret 2020, telah terjadi 634.835 kasus dan 133.106 kematian di seluruh dunia, dan 1.528 telah positif Kasus COVID-19 dan 136 kematian tercatat. Coronavirus adalah keluarga virus, beberapa di antaranya menyebabkan penyakit pada manusia, beberapa tidak. Jenis baru coronavirus yang saat ini menjadi pandemi disebut Sars -cov-2 (sindrom pernapasan akut parah-coronavirus-2). Karena virus corona yang telah menyebar ke seluruh dunia termasuk Indonesia.

Dalam situs UNESCO dikemukakan bahwa pandemi corona ini mengancam 577 juta pelajar di dunia. Saat ini di Indonesia, beberapa kampus dan sekolah mulai menerapkan kebijakan kegiatan belajar mengajar dari jarak jauh atau disebut dengan daring, Social distancing atau yang biasa pula disebut sebagai pembatasan jarak sosial maupun physical distancing atau pembatasan jarak fisik telah sedemikian rupa dirancang demi mengurangi interaksi langsung antara masyarakat luas. Virus corona memberikan dampak serius di sektor pendidikan, baik di Indonesia maupun secara global. Pemerintah mengumumkan ujian nasional (UN)

tahun 2020 resmi ditiadakan mulai dari tingkat sekolah dasar (SD) hingga tingkat sekolah menengah atas (SMA).

Sesuai dengan langkah yang diambil pemerintah, seperti Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpanrb) Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Tata Kerja Aparatur Sipil Negara dalam rangka pencegahan penyebaran COVID-19 di pihak berwenang. Dimana peraturan ini mengatur bahwa ASN atau aparatur sipil pemerintah yang berada di sekitar lingkungan instansi pemerintah dapat melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja dari rumah atau tempat tinggalnya masing-masing. Perubahan cara kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan cara “melarang” karyawan bekerja dari rumah, hal ini dikenal dengan istilah *working from home* (wfh) atau disebut juga *Work from home* (mustajab, dkk., 2020). Larangan ini tidak dimaksudkan untuk mengurangi kinerja, tetapi untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang sedang berkembang. Berdasarkan himbauan pemerintah dengan pembatasan *physical distancing* bagi seluruh masyarakat, hal ini mendorong banyak perusahaan negara dan swasta menerapkan himbauan tersebut dengan memberlakukan *work from home* (wfh) kepada seluruh pegawai dan juga pekerjaan akan lebih efisien dari segi keuangan, waktu dan energi. Namun di sisi lain, fenomena kebijakan kerja jarak jauh juga memiliki banyak keraguan, yang ada di sejumlah institusi sekolah negeri dan swasta yang

mengkhawatirkan sejauh mana penurunan kinerja staf, yang akan mempengaruhi kinerja organisasi secara komprehensif. Bekerja dari rumah juga memberikan dampak lain bagi karyawan karena penggunaan media yang berbeda antara karyawan, jaringan internet dan beban kerja yang berdampak pada hasil kinerja karyawan dibandingkan dengan pekerjaan kantor di mana karyawan bekerja di kantor dan juga menggunakan fasilitas yang disediakan oleh sekolah untuk mendukung pencapaiannya. . Juga, pekerjaan yang membutuhkan tim dilakukan lebih cepat dan lebih efisien di kantor, berbeda dengan situasi saat ini di mana karyawan harus melakukan semua pekerjaan mereka dari rumah.

Work from home adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya, selain fleksibel masalah tempat bekerja, dalam hal waktu work from home juga fleksibel bias disesuaikan. Work from home adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (remote working), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020).

Menurut Martinis Yamin dkk (2010:87), kinerja guru merupakan hasil kerja seluruh kegiatan dari seluruh komponen sumber daya yang ada. Prestasi adalah perilaku atau respon yang menghasilkan hasil yang berhubungan dengan apa yang mereka lakukan ketika dihadapkan pada suatu tugas adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di

lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan :

*Artinya : Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS, Taubah : 105).*

Selanjutnya dalam surat al-maidah ayat 35 dijelaskan :

*Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.(QS. Al-Maidah : 35).[2]*

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini

dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Pesan utama yang terkandung dalam hadits di atas adalah kesungguhan, apapun aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan niat yang ia lahirkan dari dalam hatinya. Niat yang benar dan sungguh-sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula. Hasil dari aktivitas itu akan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivitas.

Fenomena saat ini, yang terjadi di MTsN 2 Siak bahwa kinerja pegawai selama pandemi Covid-19 kurang maksimal. Hal ini dibenarkan oleh Pimpinan Sekolah MTsN 2 Siak melalui wawancara yang menyatakan bahwa kinerja guru kurang maksimal disebabkan karena banyak guru dan murid yang belum mampu mengakses teknologi karena kendala jaringan dan murid yang tidak memiliki media pembelajarannya. Dengan kendala yang terjadi saat ini akan berdampak pada kinerja para guru yang ada di Sekolah MTsN 2 Siak serta berdampak pada kualitas pembelajaran murid, dimana murid tidak mampu menangkap atau memahami materi dengan baik dan tidak mampu belajar dengan efektif dan efisien. Wabah Covid- 19 ini menyebabkan sistem pembelajaran dari

rumah tidak berjalan dengan baik bagi para murid karena kinerja guru yang menurun dan kurang maksimal.

Pada masa pandemi ini, media daring sangat memberikan dampak terhadap kinerja guru dalam mengajar. Empat kemampuan (profesionalitas) guru, penguasaan materi dan sikap guru diuji secara paksa saat masa pandemi Covid-19. MTsN 2 Siak merupakan salah satu Madrasah Tsanawiyah Negeri yang menerapkan pembelajaran daring (online) kepada para siswanya. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, MTsN merupakan pendidikan menengah pertama yang mempersiapkan peserta didik untuk terfokus bekerja pada bidang tertentu, dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja, jeli dalam menangkap peluang kerja dan dapat mengembangkan diri di masa mendatang.

Adapun WFH atau proses belajar mengajar secara online sangat mempengaruhi kinerja guru di MTsN 2 Siak dalam memberikan kontribusinya sebagai tenaga pengajar terhadap murid, hal tersebut dikarenakan guru merasa jenuh bekerja di rumah dengan suasana kerja yang monoton, wfh juga telah mengurangi interaksi guru dengan teman guru dan peserta didik dan lingkungan sekolah, wfh juga memungkinkan akan menurunkan kualitas proses belajar mengajar karena tidak adanya interaksi secara langsung selama proses belajar mengajar antara guru dengan peserta didik, wfh juga membuat guru tidak fokus bekerja karena adanya interaksi dengan anggota keluarganya saat bekerja. Adapun data jumlah karyawan MTsN 02 Siak sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Guru dan Pegawai sekolah MTsN 02 Siak**

No	Keterangan	Jumlah (orang)
1	Kepala Madrasah	1
2	Waka Kesiswaan	1
3	Guru	33
4	Tata Usaha	3
	<b>Jumlah</b>	<b>38</b>

Sumber Data: MTsN 02 Siak, 2021

Dari tabel dapat diketahui bahwa MTsN 02 Siak yang mempunyai jumlah Pegawai 38 orang dengan beberapa bagian yang telah dibagi masing-masing. Penulis ingin melakukan penelitian dibagian guru dengan jumlah 33 orang.

Menurut bapak Abdullah S.pd sebagai waka kesiswaan dengan adanya diterapkan system work from home (wfh) sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, tidak hanya guru yang terkena dampak dari WFH siswa-siswi juga ikut merasakan dampaknya.

Work from Home (WFH) yang dilakukan guru selama masa pandemic menyisakan berbagai fenomena krusial yang memiliki efek besar terhadap pemberian hak belajar kepada siswa. Hal ini disebabkan karena sulitnya menyampaikan materi pembelajaran secara baik selama kegiatan pembelajaran secara online.

Ada dua aspek yang bisa kita lihat selama proses pembelajaran secara online dilaksanakan, dimana pembelajaran secara online dan melalui kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan dari rumah menimbulkan efek negative, Meskipun demikian berbagai hal positif juga

bisa dirasakan oleh guru selama pembelajaran dalam jaringan yang diterapkan.

Beberapa dampak positif dari work from home (wfh) positif yang dirasakan oleh guru MTsN 02 Siak, yaitu guru menjadi lebih menguasai teknologi, Pembelajaran secara online memaksa guru untuk meleak teknologi, dengan demikian sedikit guru mampu memanfaatkan dan menggunakan teknologi dengan baik. Pembelajaran online mendorong siswa untuk benar-benar harus mampu menguasai teknologi, hal ini akan melahirkan siswa yang tangguh dalam berteknologi.

Kemudian Efek negatif yang dirasakan selama pembelajaran online yaitu guru masih belum terbiasa melaksanakan pembelajaran daring, guru membutuhkan waktu yang lama untuk beradaptasi dengan keadaan, siswa merasa bosan ketika pembelajaran secara daring dilaksanakan. Guru telah berusaha untuk menyampaikan materi dengan semenarik mungkin, namun dengan tidak bertatap muka siswa menjadi lebih kurang aktif dalam proses pembelajaran, cenderung mengabaikan materi yang disampaikan oleh guru, selain itu mobilitas yang kurang menyebabkan siswa menjadi kurang gerak bahkan cenderung menjadi generasi rebahan.

Namun ada banyak berbagai kendala yang dihadapi anak didik maupun seorang guru yaitu dalam penggunaan alat teknologi seperti Hanphone, karena kurangnya memahami teknologi maupun jaringan yang dimiliki anak didik yang tidak stabil sehingga mengakibatkan sistem

proses belajar mengajar yang lambat sehingga kinerja guru kurang dalam melatih maupun mendidik anak didik tersebut.

Selain guru orang tua merasakan sekali dampak dari pembelajaran online, orang tua yang merasa kesulitan ketika harus membimbing anaknya untuk menyelesaikan materi ajar yang disampaikan guru. Kemudian pengaruh negatif dari work from home terhadap guru yaitu berdampak pada kesehatan, karena terus menerus berhadapan dengan laptop membuat mata guru menjadi lelah dan juga menyebabkan pusing.

Penulis mewawancarai beberapa guru yang ada di MTsN 2 Siak menemukan bahwa ada banyak kesulitan ketika *work from home* dan melakukan pembelajaran secara daring adanya siswa bermasalah yang tidak dapat di selesaikan secara langsung seperti sulit dihubungi, tidak adanya absensi, tidak adanya pengumpulan tugas dan paket data yang diberikan oleh pemerintah tidak semua para murid lancar menggunakan dikarenakan factor sinyal pada setiap daerah masing-masing membuat sedikit terhambat dalam melakukan pembelajaran. Ada juga beberapa pelajaran yang sulit dilakukan secara online juga membuat para guru kesulitan. Guru MTsN 2 Siak merasa bahwa work from home ini lebih berat dari biasanya dan bisa sampai 2x kerja hal ini membuat kinerja guru mengalami perubahan. Adapun data nilai rata-rata UN yang dicapai siswa-siswi MTsN 2 SIAK adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Nilai UN siswa-siswa MTsN 2 SIAK**

<b>Tahun</b>	<b>B.Indonesia</b>	<b>B.inggris</b>	<b>Matematika</b>	<b>Ipa</b>	<b>Jumlah</b>
2018	8.5	8.67	8.95	7.07	33.19

2019	9.60	9.20	8.50	8.87	36.17
2020	8.44	8.76	8.11	8.39	33.7
2021	26.54	26,63	25.56	24.33	103,06

Sumber data : MTsN 2 SIAK

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai siswa-siswi MTsN 2 SIAK mengalami peningkatan pada tahun 2019 dan penurunan pada tahun 2020, dimana kita ketahui bahwa pada tahun 2020 dimana pandemic covid 19 sedang maraknya.

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik bagaimana work from home (wfh) mempengaruhi kinerja guru di masa pandemi COVID-19 yang dilaksanakan MTsN 2 SIAK. Penulis bermaksud meninggikan judul **“Pengaruh work from hometerhadap kinerja Guru MTsN 2 Siak dimasa pandemi Covid-19”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Didalam penelitian, masalah dapat didefinisikan sebagai pertanyaan-pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui kegiatan penelitian. Dari fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :”Apakah *work from home* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru MTsN 2 Siak Dimasa Pandemi Covid 19 ?”.

## 1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

### 1. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dengan adanya kebijakan work from home terhadap kinerja karyawan MTsN 2 siak.

## 2. Manfaat Penelitian

Peneliti memiliki harapan agar hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi sekolah maupun peneliti maupun bagi pihak lainnya. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalankan perkuliahan dan memperluas wawasan.

b) Bagi sekolah MTsN 2 SIAK

Semoga penelitian yang saya tulis ini menjadi bahan pertimbangan kepada pihak sekolah agar menjadi masukan untuk meningkatkan kualitas sekolah, khususnya dalam kinerja guru yang lebih baik.

c) Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang dapat digunakan sebagai bahan pengembangan dan pengetahuan penelitian selanjutnya.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi, maka penulis membaginya dalam 6 bab sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat dan tujuan penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan bekerja dari rumah dan kinerja.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian dari lokasi objek, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan membahas sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur perusahaan, dan gambaran aktifitas perusahaan.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menjelaskan hasil dari penelitian dan pembahasannya.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan Kesimpulan berupa kesimpulan dan usulan sebagai masukan bagi perusahaan.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Work From Home

##### 2.1.1 Pengertian work From Home

Menurut Huuhtanen (1997) Work From Home adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja.

Work from home adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya bekerja dari rumah. Jadi pekeja tidak perlu dating ke kantor tatap muka dengan paka pekerja lainnya, selain fleksibel masalah tempat bekerja, dalam hal waktu work from home juga fleksibel bias disesuaikan.

Work from home adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (remote working), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020). Skema Work from home merupakan bagian dari konsep bekerja jaraknjauh (telecommuting) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah kekantor pulang pergi setiap hari. Menurut Crosbie danmMoore (2004), dalam Artikel Djendral Keungan Negara (DJKN), Bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu).

Istilah Work from home sudah tidak asing lagi bagi sebagian orang. Para freelancer, pegawai startup, dan perusahaan besar lain selama ini banyak yang sudah melakukan remote working atau bekerja dari mana saja. Namun, remote working atau dalam penelitian ini Work from Home ditengah-tengah pandemi COVID-19 tentu akan memberikan perubahan suasana bekerja bagi para pegawai. Penerapan bekerja dari rumah membuat pegawai harus menggunakan bantuan aplikasi baik ZOOM, WhatsApp, Google Scholar dan lain sebagainya.

Menurut utami (2020) *work from home* atau (wfh) merupakan konsep kerja yang mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dari rumah sehingga dapat memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan dan juga lebih membantu karyawan untuk menyeibangkan kehidupan kerjanya sekaligus menyelesaikan pekerjaannya sebagai karyawan perusahaan. (crosbie& Mooroe,2004) berpendapat bahwa, work from home adalah pekerjaan yang dibayar dan dilakukan terutama dari rumah (setidaknya 20 jam seminggu). *Work* eh (Gądecki et al., 2018) yaitu:

- 1) Ruang transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengekspresikan diri) ke dalam ruang publik semu.
- 2) Waktu penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua yang berbeda sistem waktu, waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dan waktu linier (tugas profesional), yang tumpang tindih.

- 3) Peran Sosial, narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah emanasi peran dan posisi teleworker yang konstan dilakukan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa work from home (wfh) adalah pekerjaan atau beban kerja yang semula dikerjakan di kantor, yang selanjutnya dikerjakan di rumah oleh karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan pada waktu tertentu.

### **2.1.2 Dimensi Work From Home**

Ada tiga dimensi penerapan atau terwujudnya work from home yang dikemukakan oleh (Gadecki et al, 2018) yaitu:

1. Ruang.transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengekspresikan diri) ke dalam ruang publik semu.
2. Waktu. penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua yang berbeda sistem waktu: waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dan waktu linier (tugas profesional), yang tumpang tindih.
3. Peran Sosial.narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah emanasi peran dan posisi teleworker yang konstan dilakukan.

### **2.1.3 Indikator WFH**

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

1. Lingkungan kerja fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana,

kapan dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

2. Gangguan Stress. Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
3. Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
4. Waktu perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.
5. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.
6. Kreativitas dan produktivitas tinggi. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.

#### **2.1.4 Kelebihan WFH**

Menurut Dewayani (2020) Work From Home atau bekerja dari rumah memiliki beberapa kelebihan jika dibandingkan dengan bekerja normal di kantor, diantaranya :

- 1) Biaya operasional kantor yang menurun dikarenakan tidak perlu menyediakan sarana dan prasarana kantor.
- 2) Lebih fleksibel karena karyawan dapat menyesuaikan waktu untuk kerja dan dapat berpindah ruangan untuk mencari suasana baru.

- 3) Produktivitas meningkat dikarenakan karyawan tidak perlu berurusan dengan macet di jalan, masalah dengan teman kerja, dan masalah lainnya.
- 4) Kepuasan kerja meningkat dikarenakan tingkat stress yang menurun
- 5) Work life balance meningkat dikarenakan karyawan jadi bias lebih dekat dengan keluarga dan lingkungan sekitarnya.

*Work from home* memberi karyawan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan kehidupan bagi karyawan. Di sisi lain, hal itu juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Septina (2020) *work from home* yang biasa disingkat WFH secara umum dapat diartikan sebagai cara kerja karyawan yang tidak berada di kantornya, bisa dirumah, direstoran atau dimana pun sesuai keinginan dari karyawan tersebut agar mendapatkan fleksibilitas yang tinggi yang berguna untuk mendukung kesinambungan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan.

#### **2.1.5 Kekurangan WFH**

Dewayani (2020) berpendapat bahwa *work from home* atau bekerja dari rumah juga memiliki kekurangan-kekurangan yang tidak akan didapat jika bekerja normal di kantor, di antaranya :

- 1) Sulit melakukan monitoring karyawan jika dibandingkan dengan ketika bekerja di kantor.
- 2) Hilangnya motivasi kerja dikarenakan banyaknya godaan di rumah dan tidak adanya pengawasan secara langsung dari atasan.

- 3) Banyaknya gangguan kerja seperti terutaman keluarga dikarenakan ketidak mampuan untuk memberi batasan ketika bekerja.
- 4) Miskomunikasi dikarenakan berkurangnya frekuensi komunikasi.
- 5) Masalah keamanan data. Sehingga disarankan untuk mengirimkan data – data pekerjaannya yang sifatnya penting tidak menggunakan jaringan biasa.
- 6) Biaya operasional rumah meningkat dikarenakan biaya operasional pindah dari kantor ke rumah.
- 7) Banyak pekerjaan yang tidak dapat dilakukan dirumah.

## 2.2 kinerja guru

### 2.2.1 Pengertian kinerja guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (dalam Satriadi, 2016).

pembelajaran merupakan wujud dari kinerja guru, maka segala kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru harus menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat dan tingkat kemampuan peserta didik serta kemampuan guru dalam mengorganisasi materi pembelajaran dengan penggunaan ragam teknologi pembelajaran yang memadai.

Kinerja adalah serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh seorang individu dalam memenuhi tugas

dan tanggung jawabnya dalam bentuk akuntabilitas publik, baik berupa keberhasilan maupun kegagalan. Pencapaian membutuhkan semangat kerja yang mencakup berbagai nilai kesuksesan baik bagi organisasi maupun individu.

Menurut Martinis Yamin dkk (2010:87), kinerja guru merupakan hasil kerja seluruh kegiatan dari seluruh komponen sumber daya yang ada. Achievement adalah perilaku atau respon yang menghasilkan hasil yang berhubungan dengan apa yang mereka lakukan ketika menghadapi suatu tugas.

kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas dalam pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar para siswa menurut Supardi (2016:54).

Tugas pokok dari seorang guru merupakan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa menurut (Priansa 2018:78). Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja menurut Glasman (dalam Supardi 2016:55), kinerja guru dalam mengajar merupakan kemampuan kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan bimbingan belajar baik dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah pada peningkatan siswa.

Profesi guru merupakan profesi yang menuntut Anda untuk berusaha melakukan pekerjaan Anda dengan sebaik-baiknya. Sebagai seorang profesional, tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih harus mampu mempengaruhi anak didiknya. Dalam hal ini, guru harus dapat terus meningkatkan kinerjanya, yang merupakan modal keberhasilan pendidikan.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya, dan lain-lain, tidak akan berarti banyak jika esensi pembelajaran, yaitu interaksi guru dengan siswa, tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum, dihayati ketika dilaksanakan oleh guru. Peran guru sangat penting dalam mentransformasikan input pendidikan sehingga banyak ahli mengatakan tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas di sekolah tanpa perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Mengingat peran guru yang strategis dalam upaya peningkatan mutu, relevansi dan efektifitas pendidikan, maka pengembangan profesionalisasi guru menjadi keniscayaan (Udin Syaefudin Saud, 2009:97). Menurut Uhar Suharsaputra (2010:144) pertunjukan atau performance ini berarti perbuatan mempertunjukkan atau melakukan suatu kegiatan. Kemampuan bekerja, yang ditunjukkan oleh seorang pegawai untuk mencapai hasil kerja, yang ditunjukkan oleh seorang pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja seseorang tercermin dalam situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya

menggambarkan bagaimana ia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi kerja atau hasil kinerja. Kinerja adalah hasil dari proses yang dilakukan manusia. Prestasi adalah bentuk perilaku seseorang atau organisasi yang berorientasi pada prestasi (Dirjen PMPTK, Depdiknas, 2008:20).

Keberhasilan seorang guru ditunjukkan ketika kriteria yang ada telah terpenuhi secara keseluruhan, ketika kriteria telah terpenuhi berarti pekerjaan seseorang dianggap kualitas pekerjaan yang baik dalam arti kinerja, yang merupakan hasil pekerjaan guru dilihat dari seperangkat keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru. keterampilan yang harus dimiliki seorang guru adalah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi : kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi professional, (4) kompetensi sosial.

### **2.2.2 Kinerja Guru dalam perspektif islam**

Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Itulah sebabnya, penghargaan Islam terhadap kinerja bukan hanya sekedar panjang alegoris, penghias retorika, pemanis bahan pidato, indah dalam pernyataan tetapi kosong dalam kenyataan. Kinerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan

salah satu identitas manusia, sehingga kinerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saya menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah. Apabila kinerja itu adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang malas tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk alam kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya, menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia, untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang hina dari binatang. Sebagaimana firman Allah dalam alquran:

Artinya: Dan kalau kami menghendaki, Sesungguhnya kami tinggikan derajatnya dengan ayat-ayat itu, tetapi dia cenderung kepada dunia dan menurutkan hawa nafsunya yang rendah, Maka perumpamaannya seperti anjing jika kamu menghalaunya diulurkannya lidahnya dan jika kamu membiarkannya dia mengulurkan lidahnya juga. demikian Itulah perumpamaan orang-orang yang mendustakan ayat-ayat kami. Maka Ceritakanlah kepada mereka kisah-kisah itu agar mereka berfikir (QS. Al-Araf: 176). Ayat di atas jelas mengingatkan kita untuk selalu melakukan kinerja dengan mendayagunakan seluruh potensi diri sehingga derajat kita sebagai manusi tidak hina.

Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan seluruh potensinya, baik potensi afektif, potensi kognitif maupun potensi psikomotorik.

kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah di sematkan beban dan tanggung jawab kepada mereka. kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas Utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pudaknya.

### **2.2.3 faktor-faktor kinerja Guru**

Menilai kinerja guru merupakan sebuah proses dalam penentuan tingkat keberhasilan guru pada saat melaksanakan tugas mengajar menggunakan metode-metode. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. bagi sekolah penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

faktor-faktor dari kinerja guru menurut Mangkunegara (dalam Ahmad 2017:135—136) bahwa kinerja guru dipengaruhi 2 faktor yaitu :

a. faktor kemampuan

faktor ini terdiri dari potensi atau IQ dan keterampilan yang artinya seorang guru yang memiliki latar belakang yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kerja yang diharapkan.

b. faktor motivasi

Merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi

faktor-faktor kinerja guru menurut Ahmad (2017:138)

#### 2.2.4 Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2006) ada 6 indikator, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

#### 6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Indikator merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengendalikan variabel agar dapat melihat perubahan yang terjadi pada variabel penelitian, berdasarkan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Indikator kinerja guru menurut Priansa (2018:78) :

- a. merencanakan pembelajaran
- b. melaksanakan pembelajaran
- c. menilai hasil pembelajaran
- d. membimbing dan melatih siswa

indikator kinerja guru menurut Mitchel Terence R

- a. kualitas hasil kerja :
  - kepuasan siswa
  - pemahaman siswa

- prestasi siswa

b. ketepatan waktu :

- waktu kedatangan
- waktu pulang

c. prakarsa atau inisiatif :

- berpikir positif yang lebih baik
- mewujudkan kreatifitas
- Pencapaian prestasi

d. kemampuan:

- penguasaan materi
- penguasaan metode pengajaran

e. komunikasi

- mutu penyampaian materi
- penguasaan keadaan kelas

indikator kinerja guru di kutip dalam Ningsih (2017) yaitu :

1. kehadiran melaksanakan tugas
2. membangun suasana kelas yang menyenangkan
3. menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran
4. menerapkan metode pembelajaran
5. melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran
6. merumuskan materi pembelajaran
7. relevan dengan kehidupan
8. mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama peneliti dan tahun	Judul	Metode penelitian	Variable penelitian	Hasil penelitian
Suratno (2020)	Pengaruh work from home terhadap kinerja pada KPPN nabire KKPN Haya pura dan kanwil DJPB Provinsi Papua	Multi regresi linier	Dependen : kinerja pegawai Independen : WFH	Pelaksanaan WFH pada KPPN Nabire, KPPN jayapura dan kanwil djpb provinsi Papua mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.  Work from home mempunyai pengaruh terhadap naik atau turun kinerja pegawai.
Rezky Ana Ashal (2020)	Pengaruh work from home terhadap kinerja aparatur sipil Negara di kantor imigrasi kelas I khusus TPI Medan	Multi regresi LINIER	Dependen : kinerja pegawai Independen : WFH	Penggunaan teknologi berpengaruh dengan meningkatnya rasa kesetiaan dan integritas secara tidak langsung Pelaksanaannya kerja lebih efektif dan efisien serta pelayananan public

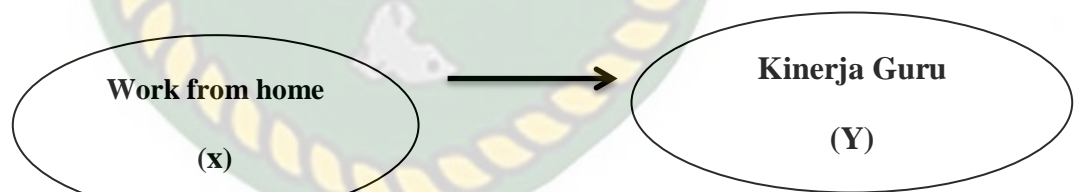


	Pengaruh work from home terhadap kinerja Guru SMP di Kota Palembang		
--	---	--	--

#### 2.4 Kerangka Pikiran

Kerangka pikiran merupakan model kenseptual bagaimana teori antara hubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Factor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Factor – factor tersebut yaitu pengaruh work from Home (X) terhadap kinerja (Y).

**Gambar 2.2**  
**Kerangka pikiran**



Sumber : dari Robert j mockler (2013)

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara pada suatu pernyataan yang masih lemah dan perlu pembuktian untuk menegaskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu : “Diduga work from home berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 2 SIAK”.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di MTsN 2 SIAK yang beralamat di jalan Sri mersing kampong dalam, sungai Apit, kec. Sungai Apit kab.Siak.

#### 3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipahami dan dipelajari yang berhubungan dengan variable penelitian sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

1) Variable bebas (independent variable)

Variabel independent adalah variable yang mempengaruhi variable dependent. Variable independent dalam penelitian ini adalah *work from home* (X).

2) Variable terikat (dependent variable)

Variable dependen adalah yang dipengaruhi oleh variable independen. Variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). di mana kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah di susun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia

yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan, (Wibowo, 2007:4). Adapun operasional variable penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Table 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Work from home (x)</b> Work from home adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (remote working), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. (Ashal, 2020)	1. Lingkungan kerja fleksibel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya aktivitas pekerjaan dalam tempat tinggal</li> <li>• ruangan bekerja dengan ventilasi udara segar</li> </ul>	Ordinal
	2. Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>• Menyelesaikan pekerjaan dari rumah</li> <li>• Tindakan waktu yang tepat</li> </ul>	Ordinal
	3. Gangguan Stress	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stress Akademik</li> <li>• Stress Kerja</li> <li>• Stress Keluarga</li> </ul>	

	4. Kedekatan Dengan keluarga	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dekat dengan keluarga</li><li>• Tuntutan keluarga</li></ul>	Ordinal
	5. Kreativitas dan produktifitas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mempunyai ide baru</li></ul>	Ordinal
	6. Waktu perjalanan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menggunakan kendaraan alternative</li><li>• Tepat waktu</li></ul>	

<p><b>Kinerja Guru (Y)</b>                  kinerja guru adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Satriadi,2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Hasil Kerja</li> <li>2. Ketepatan waktu</li> <li>3. Prakarsa atau inisiatif</li> <li>4. Kemampuan</li> <li>5. Komunikasi</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kepuasan siswa</li> <li>• pemahaman siswa</li> <li>• prestasi siswa</li> <li>• waktu datang</li> <li>• waktu pulang</li> <li>• berpikir positif yang lebih baik</li> <li>• mewujudkan kreatifitas</li> <li>• pencapaian prestasi</li> <li>• penguasaan materi</li> <li>• penguasaanmetode mengajar</li> <li>• mutu penyampaian kelas</li> <li>• penguasaan keadaan kelas</li> </ul>	
--	--	--	--

### 3.3 Populasi Sampel dan penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2021), populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan MTsN 2 siak yang berjumlah 38orang guru dan tenaga administrasi.

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian elemen-elemen populasi, sehingga dapat menyajikan atau mewakili populasi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Purposive Sampling*. Purposive Sampling merupakan metode penetapan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Jadi Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 orang gurudi MTsN 2 SIAK.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai MTsN 2 Siak mengenai variabel work from home (WFH) dan kinerja pegawai.

## 2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data penelitian yang diambil dari luar data primer, yaitu dokumentasi, bahan dari internet serta buku dan sumber yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### A) Wawancara

Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak guru MTsN 2 siak guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

#### B) Kuisisioner

Kuisisioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan jawaban yang disediakan. Kuisisioner ini disebarkan secara langsung oleh peneliti kepada guru MTsN 2 SIAK. Adapun pedoman penelitian atau skor untuk angket kuisisioner adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Penilaian atau skor angket kuisioner**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Kualitas Data**

##### **a. Uji Validitas**

Validitas data adalah bukti bahwa alat, teknik, atau proses yang digunakan untuk suatu konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Keabsahan data ditentukan dengan metode pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Pemeriksaan validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai dengan alat ukur yang diinginkan. Pemeriksaan validitas memeriksa apakah jawaban responden atas kuesioner benar-benar layak digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan validitas adalah untuk melihat seberapa cocok item (variabel) yang diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika nilai  $r$  hasil (indikator

berkorelasi/total) > r tabel, artinya instrumen yang digunakan menerima data yang valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang samadengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal.

Pengujian reliabilitas adalah pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tidak bias (bebas kesalahan), oleh karena itu perlu dipastikan pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu dan lintas elemen yang berbeda dalam instrumen.

Pemeriksaan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil tanggapan responden terhadap kuisisioner benar-benar stabil saat mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi keandalan pengukur, semakin stabil pengukur, semakin tidak stabil alat tersebut saat mengukur suatu gejala. Instrumen yang andal adalah instrumen yang akan digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan memberikan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

## 2. Uji Hipotesis Data

### a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier sederhana, yang digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat yang menggunakan aplikasi Statistical Product And Service Solution (SPSS) versi 20, yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Pengawasan Kerja

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah koefisien yang merepresentasikan persentase variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinan, semakin baik variabel independen menjelaskan variabel dependen,

yang berarti persamaan regresi baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono,2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel terikat pada uji hipotesis pertama. Koefisien determinasi dilihat dari nilai (Adjusted R<sup>2</sup>) untuk mengetahui sejauh mana variabel independen yaitu tekanan kepatuhan, kompleksitas tugas, self-efficacy, tekanan anggaran waktu pada penilaian ujian Nilai (Adjusted R<sup>2</sup>) memiliki interval antara 0 dan 1. Jika sebaliknya (Adjusted R<sup>2</sup>) memiliki nilai yang kecil, ini berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, setiap pengamatan, sedangkan data time series biasanya memiliki koefisien determinasi yang tinggi. (Ghozali, 2011).

### **c. Uji- t Parsial**

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen dalam menjelaskan variasi yang berbeda dalam variabel independen. Jika nilai probabilitas t lebih besar dari 0,05, maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan), sedangkan jika nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05, maka terdapat Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (koefisien regresi yang signifikan) (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2012), uji-t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen secara individual. Salah satu cara untuk melakukan uji-t adalah dengan membandingkan nilai t-statistik dengan titik kritis menurut tabel. Jika nilai t-statistik hitung lebih tinggi dari nilai t-tabel, kami menerima

hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Objek Penelitian

MTsN 2 Siak (MTsN Sungai Apit) merupakan salah satu madrasah negeri yang ada di kabupaten Siak. Pada mulanya MTsN 2 Siak adalah MTsN Sungai Apit. Berdasarkan keputusan menteri Agama (KMA) RI Nomor 699 Tahun 2016 tentang perubahan nama madrasah negeri maka MTsN Sungai Apit berubah menjadi MTsN 2 Siak. Madrasah ini terletak di Jalan Sri Mersing kampung dalam kecamatan Sungai Apit. Sebelum dinegerikan, madrasah ini berasal dari madrasah swasta yaitu MTs AL-IHLAS, yang terletak di jalan Hang Tuah Sungai Apit. Madrasah AL-IKHLAS didirikan masyarakat dengan penuh kesadaran bahwa pentingnya pendidikan berbasis keagamaan.

Dibawah kepemimpinan Bapak M. Ashar (Almarhum), MTs AL-IKHLAS terus mengalami peningkatan jumlah siswa setiap tahunnya. Demi untuk kemajuan madrasah, maka para pemuka masyarakat telah sepakat agar MTs AL-IKHLAS diusulkan untuk dinegerikan maka pada tanggal 25 November 1995 MTs AL-IKHLAS telah dinegerikan menjadi MTsN 2 SIAK, berdasarkan keputusan menteri Agama Republik Indonesia Nomor.515A Tahun 1995.

Sejak dinegerikan MTsN Sungai Apit telah mengalami lima kali pergantian kepala Madrasah. Diantaranya yang telah berjasa adalah Drs. Wan Ali Rahman (Alm), Drs. Muharom, Drs. Sulardi, dan T. Effendi s,pd. Mulai tahun 2014 sampai sekarang, Madrasah dipimpin oleh Hermalinda, S.Pd.

## 4.2 Visi dan Misi

### 1. Visi

“Terwujudnya MTsN 2 Siak sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas, islami, berdaya saing dalam IPTEK, olahraga dan berwawasan lingkungan.”

### 2. Misi

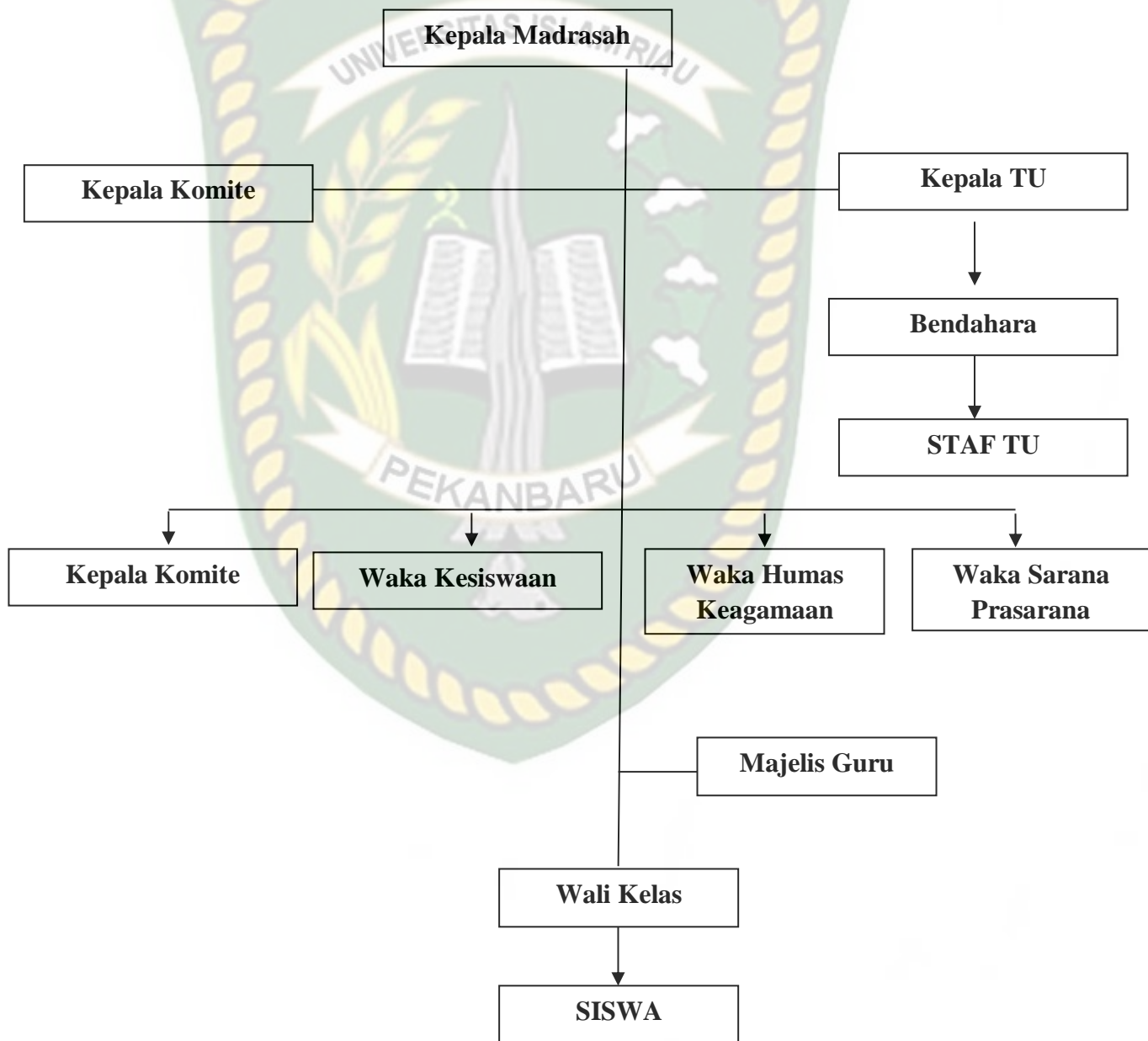
- a) meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan dan kependidikan dengan berbagai pelatihan.
- b) Menanamkan nilai-nilai keagamaan dengan shalat berjamaah, pembiasaan membaca Al-Quran, dan kegiatan keagamaan.
- c) Meningkatkan mutu peserta didik dengan penambahan kegiatan ekstrakurikuler, bimbingan belajar dan kegiatan berwawasan lingkungan.
- d) Membina kehidupan warga Madrasah gemar membaca dan berolahraga.
- e) Menanamkan sikap disiplin dan cinta lingkungan.
- f) Menciptakan lingkungan madrasah yang bersih, sehat dan indah.

### 4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

#### STRUKTUR ORGANISASI MADRASAH TSANA WIYAH NEGERI

##### 2 SIAK



*Sumber:MTsN 2 Siak*

#### **4.4 Tugas dan Wewenang**

1. Kepala Madrasah uraian dan tugasnya sebagai berikut :
  - Menyusun program Madrasah
  - Mengorganisasikan kegiatan
  - Melaksanakan pengawasan/evaluasi kegiatan intra kurikuler dan ekstra kurikuler.
  - Menentukan kebijakan/keputusan.
  - Mengatur pembagian tupoksi pendidik dan tenaga kependidikan.
  - Mengkoordiner kegiatan kepala Tata Usaha dan wakil kepala madrasah.
  - Mengatur hubungan sekolah dengan instansi lain dan masyarakat.
  - Mengatur dan mengkoordiner bimbingan konseling.
  - Mengkoordinir 7k di Madrasah.
  - Mengkoordinir pelaksanaan anggaran.
  - Melakukan pembinaan dan penilaian kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan.
  - Melaksanakan supervise kelas.
  - Melaksanakan tugas-tugas sebagai guru.
  
2. Kepala Tata Usaha uraian dan tugasnya sebagai berikut :
  - Menyusun program ketatausahaan madrasah.
  - Mengkoordinir staf TU dan keuangan dalam hal administrasi

- Menindaklanjuti surat masuk berkoordinasi dengan kepala madrasah
  - Mengkoordinir laporan SAI dan BMN
  - Mengkoordinir penyusunan arsip/file madrasah secara baik lengkap dan teat guna serta memeriksa secara rutin
  - Membuat usul kenaikan pangkat/KGB
  - Mengkoordinir penyusunan RKAKL
  - Mengkoordinir pembuatan AKIP dan LAKIP
  - Melakukan pembinaan terhadap pegawai dan Honorer
  - Mengisi buku notulen rapat
  - Menyusun DP3 pegawai
  - Membuat laporan kegiatan tata usaha di akhir tahun.
3. Waka Kurikulum uraian tugas dan wewenangnya sebagai berikut:
- Menyusun dan membuat kalender pendidikan
  - Menyusun roster KBM Intra Kurikuler
  - Menindak lanjuti surat-surat yang berhubungan dengan kurikulum berkoordinasi dengan kepala Madrasah
  - Mengkoordinir kegiatan belajar mengajar intra kurikuler
  - Mengkoordinir kegiatan MGMP
  - Mengatur pelaksanaan evaluasi
  - Mengatur pelaksanaan bimbingan belajar
  - Memberikan kepada kelas yang gurunya berhalangan

- Membuat catatan kehadiran guru dalam KBM dan melaporkan secara berkala kepada kepala Madrasah
  - Mengkoordinir pembuatan KTSP dan perangkat pembelajaran
  - Menyimpan file kurikulum, leger termasuk bahan evaluasi dengan baik dan rapi
  - Membantu kepala Madrasah melakukan supervise kelas
  - Membuat laporan kegiatan kurikulum di akhir semester
  - Mengkoordinir pelaksanaan piket agar KBM berjalan lancar
  - Menggantikan sementara tugas piket bila yang bersangkutan berhalangan
  - Melaksanakan tugas-tugas sebagai guru
4. Waka Kesiswaan uraian tugas dan wewangannya sebagai berikut:
- Membuat program kesiswaan
  - Melakukan pembinaan terhadap siswa yang melakukan pelanggaran/masalah dalam belajar berkoordinasi dengan wali kelas dan kepala madrasah
  - Menindak lanjuti surat-surat yang berhubungan dengan kesiswaan berkoordinasi dengan kepala Madrasah
  - Mengadakan pemilihan siswa teladan dan berprestasi, berkoordinir dengan majelis guru
  - Melakukan razia HP kamera, senjata tajam, kuku, rambut dan pakaian

- Memeriksa kehadiran siswa setiap hari melalui wali kelas untuk dilakukan pembinaan
- Mendata siswa yang tidak mampu, siswa yang berprestasi dan siswa yang mengalami masalah dalam belajar
- Mengisi buku induk
- Mengatur pelaksanaan mutasi siswa antar kelas dan antar madrasah berkoordinasi dengan kepala Madrasah
- Menyimpan file kesiswaan
- Mengatur kegiatan hari besar nasional
- Mengkoordinir kegiatan PSB dan MOS
- Mengagendakan prestasi akademik dan non akademik yang diperoleh siswa mengkoordinasi pelaksanaan ekstra kurikuler
- Membuat laporan kegiatan kesiswaan diakhir semester
- Membantu kepala Madrasah melakukan supervise kelas
- Membimbing pengurus OSIS dalam rangka membuat dan melaksanakan program
- Mengkoordinir siswa dalam kegiatan apel dan ekstra
- Menyusun data calon peserta ujian Nasional
- Membimbing siswa latihan upacara bersama wali kelas
- Melaksanakan tugas-tugas sebagai guru
- Mengkoordinir kebersihan lingkungan sekolah

5. Waka Humas Keagamaan uraian dan tugasnya sebagai berikut:

- Menerima sarana dan masukan dari masyarakat tentang kegiatan madrasah
  - Menyusun program Humas dan Keagamaan
  - Mengatur proses penerimaan kunjungan sekolah dengan kepala Madrasah
  - Mengatur hubungan dengan masyarakat sekitar Madrasah
  - Mengkoordinir kunjungan sekolah ke rumah majelis guru, TU dan siswa bila dibutuhkan
  - Membuat struktur bidang keagamaan
  - Mengkoordinir kegiatan keagamaan di sekolah, berkoordinasi dengan wakil kesiswaan dan pemina keagamaan
  - Melaksanakan tugas-tugas sebagai guru
6. Waka sarana dan Prasarana uraian dan tugasnya sebagai berikut:
- Membuat daftar inventaris ruangan
  - Inventarisir kondisi sarana dan prasarana Madrasah
  - Merencanakan pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana
  - Menindak lanjuti surat-surat yang berhubungan dengan sarana prasarana berkoordinir dengan kepala madrasah
  - Mengkoordinir kegiatan gotong royong di lingkungan madrasah
  - Melaksanakan tugas-tugas sebagai guru
  - Membantu Kepala Madrasah melakukan supervise kelas
7. Kepala Perpustakaan uraian dan tugasnya sebagai berikut:
- Menyusun tata tertib dan jadwal peminjaman buku perpustakaan

- Inventarisasi buku dan peralatan pustaka
  - Melakukan inventarisasi buku yang masuk
  - Merencanakan pengadaan/kebutuhan buku dan sarana perpustakaan
  - Menurus pelayanan keperpustakaan bagi siswa, guru, tenaga kependidikan dan masyarakat
  - Memberi penomoran buku/katalog
  - Membuat kartu peminjaman siswa
  - Melaksanakan tugas-tugas sebagai guru
  - Memelihara dan memperbaiki buku dan peralatan pustaka yang rusak
8. Kepala TATA USAHA uraian dan tugasnya sebagai berikut:
- Menyusun program ketatausahaan Madrasah
  - Mengkoordinir staf TU dan keuangan dalam hal administrasi
  - Mengkoordinir penyusunan RKAKL
  - Mengkoordinir pembuatan AKIP dan LAKIP
  - Mengisi buku notulen rapat
  - Menyusun DP3 pegawai
  - Membuat laporan kegiatan tata usaha diakhir tahun
9. Bendahara uraian dan tugasnya sebagai berikut:
- Membuat RKA-KL/RAPBM
  - Membuat rincian dan penggunaan mata anggaran
  - Pengajuan SPM dan pencairan SP2D

- Membuat laporan keuangan
  - Merencanakan dan memproses honor guru
  - Mengajukan penerimaan honor daerah
  - Menyimpan file keuangan dengan tertib dan rapi
10. Staf TU uraian dan tugasnya sebagai berikut:
- Mengetik SPM
  - Mengetik laporan realisasi anggaran / SAI setiap bulan
  - Mengetik laporan keuangan semester dan tahunan
  - Membuat rekapitulasi pencairan anggaran
  - Membuat laporan E-MPA
11. Wali kelas uraian dan tugasnya sebagai berikut:
- Menata ruang kelas, membuat denah dan struktur kelas
  - Membimbing siswa dalam hal kerapian, kebersihan kelas, dan ketertiban
  - Menyusun bundle data kelas
  - Mengisi rapor dan leger siswa
  - Membuat perangkat pembelajaran

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Identitas responden yaitu gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, data ataupun informasi yang diperoleh terkait dengan pengaruh *Work from home* (wfh) terhadap Kinerja guru MTsN 2 Siak. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja yang diolah menggunakan SPSS dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat perbandingan responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Table 5.1**

#### Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Presentase %
1.	Laki –laki	12	36,4%
2.	Perempuan	21	63,6%
	Jumlah	33	100

*Sumber : Data Primer, 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa total responden yang merupakan guru atau pegawai pada MTsN 2 SIAK adalah 33 orang. Jumlah responden laki-laki 12orang atau sebesar (36,4%) dan responden perempuan sebanyak 21 orang atau sebesar (63,6%). Jadi yang menjadi responden dominan adalah perempuan.

### 5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu penilaian menunjukkan bahwa dari pendidikan manakah yang bekerja di sekolah ini, karena guru atau pegawai yang dengan pendidikan tinggi juga akan mampu menghadapi segala pekerjaan dengan baik dan efektif. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

**Table 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Presentase %
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	7	21,2%
4	S1	24	72,7%
5	Pasca Sarjana	2	6,1%
	Jumlah	33	100

*Sumber : Data Primer, 2022*

Berdasarkan tabel di atas diketahui identitas berdasarkan pendidikan sebanyak 33 orang, Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai atau guru dengan pendidikan tinggi berjumlah 7 orang atau 21,2%. S1 sebanyak 24 orang atau 72,7%. Dan 2 orang pegawai atau guru dengan pendidikan pasca sarjana.

### 5.1.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden adalah masa kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan lamanya waktu ia bekerja dengan baik. Masa kerja adalah seberapa lama pengalaman karyawan dalam bekerja pada Madrasah ini. Untuk melihat identitas responden masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.3**

**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Presentase %
1	11 Bulan	4	12,1%
2	1-3 Tahun	5	15,2%
3	5-9Tahun	7	21,2%
4	10 Tahun	5	15,2%
5	Diatas 10 Tahun	12	36,4%
	Jumlah	33	100

Sumber : data primer,2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja adalah 33 orang. Ada 5 karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun atau 15,2%. Ada 7 karyawan yang bekerja 5-9 tahun atau 21,2%. Ada 5 karyawan yang telah bekerja 10 tahun atau 15,2%. Ada 12 karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun atau 36,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada madrasah ini ialah memiliki masa kerja diatas 10 tahun.

## **5.2 Uji Kualitas Data**

### **5.2.1 Uji Validasi**

Menurut Sugiono (2011), uji validasi merupakan ketepatan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sesuai dengan fungsinya dengan menunjukkan keakuratan dan ketelitian alat ukur yang digunakan untuk mendeskripsikan lebih lanjut hasil penelitian.

Uji validasi digunakan untuk mengetahui kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian sehingga diperoleh data yang valid. Uji validasi digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar

hasilnya valid. Untuk instrumen yang valid, artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut harus valid. Dalam penelitian ini, r-tabel dalam penelitian ini diketahui dengan rumus  $DF=N-1=33-1=32$  ialah 0.338. Untuk melihat uji validasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.4**

**Uji Validitas Data**

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Work From Home (X)	0,191	0,338	Valid
	0,283	0,338	Valid
	0,316	0,338	Valid
	0,134	0,338	Valid
	0,504	0,338	Valid
	0,442	0,338	Valid
	0,695	0,338	Valid
	0,808	0,338	Valid
	0,714	0,338	Valid
	0,805	0,338	Valid
	0,638	0,338	Valid
	0,635	0,338	Valid
	0,679	0,338	Valid
Kinerja (Y)	0,345	0,338	Valid
	0,353	0,338	Valid
	0,429	0,338	Valid
	0,433	0,338	Valid
	0,501	0,338	Valid
	0,388	0,338	Valid
	0,491	0,338	Valid
	0,388	0,338	Valid
	0,592	0,338	Valid
	0,373	0,338	Valid
	0,639	0,338	Valid
	0,569	0,338	Valid
	0,728	0,338	Valid
0,677	0,338	Valid	
0,619	0,338	Valid	
0,630	0,338	Valid	

Sumber : Data Outpyt SPSS 19,2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa penelitian ini merupakan uji validitas variabel work from home (X) dan performance (Y) yang diketahui memiliki nilai r-tabel sebesar 0,338. Suatu indikator dinyatakan valid jika nilai korelasi Pearson lebih besar dari nilai r-tabel. dengan demikian dapat diartikan bahwa secara keseluruhan 13 indikator variabel pekerjaan rumah dan 16 indikator variabel kinerja guru memiliki data yang valid dan dapat dilanjutkan melalui penelitian lebih lanjut.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan konsistensi meter, apakah meteran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten ketika pengukuran diulang. Menurut Ghozali, (2012), suatu instrumen dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data pada titik waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas adalah tes yang digunakan peneliti untuk mengetahui apakah kuesioner yang dikumpulkan peneliti reliabel atau tidak. Kuesioner dianggap reliabel jika diukur kembali, memberikan hasil yang sama, konsistensi hasil tes reliabel. Hasil uji reliabilitas pada explorer ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work From Home ( X )	0,720	0,60	Reliabel
Kinerja ( Y )	0,699	0,60	Reliabel

*Sumber : Data diolah menggunakan Aplikasi SPSS 19, Tahun 2022*

Berdasarkan dari tabel diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas work from home (  $x$  ) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach`s alpha ( $0,720 > 0,60$ ), begitu juga dengan uji reliabilitas kinerja guru (  $Y$  ) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach`s alpha ( $0,699 > 0,60$ ). Artinya semua keseluruhan item pada variabel pengawasan dan produktivitas kerja dikatakan reliabel dan layak digunakan.

### **5.3 Analisis Deskriptif Variabel Work From Home (wfh)**

Work From Home adalah suatu istilah bekerja dari jarak jauh, lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah, jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. Work From Home merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 an sebagai salah satu usaha mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari. Istilah Work From Home sudah tidak asing bagi sebagian orang. Para karyawan dan pengusaha besar sudah melakukan work from dari mana saja, namun work from home dimasa pandemic covid19 tentu akan memberikan perubahan suasana bekerja bagi para pegawai.

#### **1. Work From Home dilaksanakan diruangan yang nyaman**

Work from home sangat penting dilaksanakan diruangan yang nyaman, saat dilakukan diruangan yang nyaman sangat mempengaruhi kinerja, untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai work from

home dilaksanakan diruangan yang nyaman dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Work From Home**  
**Dilaksanakan diruangan yang nyaman**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	16	48,5
2	Setuju	12	36,4
3	Cukup Setuju	3	9,0
4	Tidak Setuju	2	6,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai work from home di MTsN 2 SIAK dilakukan di ruangan yang nyaman, sebanyak 33 responden. Tabel tersebut menunjukkan bahwa 16 orang atau 48,5% staf atau guru menjawab dengan “sangat setuju”, 12 orang atau 36,4% guru yang menjawab “setuju”, 3 orang atau 9,0% guru yang menjawab “agak setuju” dan 3 orang atau 9,0% guru yang menjawab “setuju” menjawab 3 orang setuju atau 9,0% tidak menjawab 2 orang atau 6,1%.

**2. Work From Home ditempat bebas memilih dimana melakukan pekerjaan**

Untuk melihat tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden mengenai Work From Home bebas**  
**memilih dimana melakukan pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	16	48,5
2	Setuju	12	36,4

3	Cukup Setuju	5	15,1
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer,2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Work from home dapat dilakukan dimana saja yang berjumlah 33 responden. Dari tabel di atas terlihat bahwa 16 orang atau 48,5% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. Ada 12 guru yang menyatakan setuju atau 36,4% menjawab. Ada 5 guru yang menjawab sangat setuju atau 15,1%.

### 3. Work From Home dilakukan tepat waktu

Tujuan dari Work From Home tepat waktu adalah sebagai proses untuk menentukan sasaran yang ingin dicapai dengan mengambil langkah langkah yang tepat sesuai dengan tujuan awal Madrasah atau sekolah dalam artian meskipun sistem kerjanya Work from home namun dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden mengenai Work From Home dilakukan tepat waktu**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	8	24,2
2	Setuju	14	42,4
3	Cukup Setuju	7	21,2
4	Tidak Setuju	4	12,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer,2022

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai work from home yang dilakukan tepat waktu di MTsN 2 SIAK sebanyak 33 responden. Dari tabel di atas terlihat bahwa 14 orang atau 42,4% guru yang

menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. Ada 14 guru yang menyatakan setuju atau 42,4% menjawab. Ada 7 guru yang menjawab sangat setuju atau 21,2%. Ada 4 guru yang menjawab “Tidak Setuju” atau 12,1%.

**4. Selama Work From Home mampu mengatur waktu secara efektif**

Mengatur waktu secara efektif selama work from home guna dilakukan untuk mencapai tujuan, untuk melihat tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan resonden mengenai selama work from home mampu mengatur waktu secara efektif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	6	18,2
2	Setuju	10	30,3
3	Cukup Setuju	3	9,1
4	Tidak Setuju	14	42,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer,2022

Dari tabel di atas, responden yang bekerja dari rumah mampu mengatur waktunya secara efektif, total 33 responden. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 6 orang atau 18,2% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. Ada 10 guru yang menjawab “Setuju” atau 30,3%. Ada 3 guru yang menjawab sangat setuju atau 9,1%. Guru yang menjawab tidak setuju berjumlah 14 orang atau 42,4%.

## 5. Work from home membuat lelah berlebihan selama bekerja

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden work from home membuat lelah berlebihan selama bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	15	42,4
2	Setuju	11	33,3
3	Cukup Setuju	5	15,2
4	Tidak Setuju	2	6,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden terkait work from home menyebabkan kelelahan yang berlebihan selama bekerja yang berjumlah 33 responden. Dari tabel di atas menjelaskan bahwa menyumbang 14 orang atau 42,4% dari guru yang sangat setuju. Ada 11 guru yang setuju atau 33,3% menjawab. Ada 5 guru yang menjawab sangat setuju atau 15,2%. Ada 2 guru yang tidak setuju atau 6,1%.

## 6. Work From Home membuat kurang konsentrasi

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden mengenai work from home membuat kurang konsentrasi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	9	27,3
2	Setuju	7	21,2
3	Cukup Setuju	5	15,1
4	Tidak Setuju	12	36,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa laporan responden bekerja dari rumah mengakibatkan konsentrasi yang buruk, yang terjadi pada 33 responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa 9 orang atau 27,3% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. Ada 5 guru yang menjawab sangat setuju atau 15,1%. Ada 12 guru yang menjawab “Tidak Setuju” atau 36,4%.

### 7. Mampu menenangkan diri walaupun stress akibat work from home

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden mampu menenangkan diri walaupun stress akibat work from home**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	17	51,5
2	Setuju	9	27,2
3	Cukup Setuju	2	6,1
4	Tidak Setuju	5	15,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mampu menenangkan diri walaupun stress akibat work from home dengan jumlah responden 33 orang. Guru yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 51,5%. Guru yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 27,2%. Guru yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 2 orang atau 6,1%. Ada 5 guru yang menjawab “Tidak Setuju” atau 15,2%.

**8. Work From Home membuat hubungan dengan keluarga semakin dekat**

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan responden mengenai work from home membuat hubungan dengan keluarga semakin dekat**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	10	30,3
2	Setuju	15	45,5
3	Cukup Setuju	5	15,2
4	Tidak Setuju	3	9,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer,2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa tanggapan tentang bekerja dari rumah membuat hubungan dengan keluarga menjadi lebih dekat, yang berjumlah 33 responden. Ada 10 guru yang sangat setuju dengan pernyataan ini, atau 30,3%. Ada 15 guru yang menyatakan setuju atau 45,5% menjawab. Ada 5 guru yang menjawab sangat setuju atau 15,2%. Ada 3 guru yang menjawab “Tidak Setuju” atau 9,0%

**9. Work from home tidak dapat dilakukan dengan baik karena tuntutan keluarga saat dirumah**

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden work from home tidak dapat dilakukan dengan baik karena tuntutan keluarga saat dirumah**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	9	27,3
2	Setuju	17	51,5
3	Cukup Setuju	7	21,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

	Jumlah	33	100
--	--------	----	-----

Sumber : Data Primern,2022

Berdasarkan tabel diatas tanggapan reponden tentang work from home tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena tuntutan keluarga saat dirumah dengan jumlah responden 33 orang. Guru yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 27,3%. Guru yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 51,5%. Guru yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 21,2%.

#### 10. Work From Home membuat guru menemukan ide baru

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden tentang work from home membuat guru menemukan ide baru**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	18	54,5
2	Setuju	8	24,2
3	Cukup Setuju	5	15,2
4	Tidak Setuju	2	6,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer,2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai work from home membuat guru menemukan ide baru berjumlah 33 orang responden. Dari tabel diatas menjelaskan bahwa guru yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 54,5%. Guru yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 24,2%. Guru yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15,2%. Guru yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 6,1%.

### 11. Dorongan dari pimpinan agar lebih efektif dan kreatif saat work from home

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan responden mengenai dorongan dari pimpinan agar lebih efektif dan kreatif saat work from home**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	6	18,2
2	Setuju	3	9,1
3	Cukup Setuju	6	18,2
4	Tidak Setuju	18	54,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai dorongan dari pimpinan agar lebih efektif dan kreatif saat work from home dengan jumlah responden 33 orang. Guru yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 18,2%. Guru yang menjawab setuju 3 orang atau 9,1%. Guru yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 18,2%. Guru yang menjawab tidak setuju berjumlah 18 orang atau 54,5%.

### 12. Menggunakan kendaraan alternatif agar cepat sampai ketujuan

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan responden tentang menggunakan kendaraan alternatif agar cepat sampai ketujuan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	9	27,3
2	Setuju	13	39,4
3	Cukup Setuju	8	24,2

4	Tidak Setuju	3	9,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai work from home dengan alternatif kendaraan agar cepat sampai tujuan berjumlah 33 responden. Dari tabel di atas terlihat bahwa 9 orang atau 27,3% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. Ada 13 guru yang setuju atau 39,4% menjawab. Ada 8 guru yang menjawab cukup kuat atau 24,2%. Ada 3 guru yang tidak menjawab atau 9,1%

**13. Selama Work from home selalu tepat waktu jika ada pertemuan**

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan responden selama work from home selalu tepat waktu jika ada pertemuan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	9	27,3
2	Setuju	12	36,4
3	Cukup Setuju	8	24,2
4	Tidak Setuju	4	12,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden selama work from home selalu tepat waktu jika ada pertemuan dengan responden yang berjumlah 33 orang. Guru yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 27,3%. Guru yang menjawab 12 orang atau 36,4%. Guru yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 24,2%. Guru yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 12,1%.

**Tabel 5.18**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel**  
**work from Home (X) di MTsN 2 SIAK**

Variabel Work From Home	Skor					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Lingkungan kerja fleksibel</b>						
Work from home dilakukan diruangan yang nyaman	16	12	3	2	0	139
Bobot nilai	80	48	9	2	0	
Work from Home bebas memilih dimana melakukan pekerjaan	10	17	6	0	0	136
Bobot nilai	50	68	18	0	0	
<b>Waktu</b>						
Work from home selalu dilakukan tepat waktu	8	14	7	4	0	125
Bobot nilai	40	56	21	8	0	
Mampu mengatur waktu secara efektif selama Work from home	6	10	3	14	0	107
Bobot nilai	30	40	9	28	0	
<b>Gangguan Stress</b>						
Work from home membuat lelah berlebihan selama bekerja	14	11	5	3	0	133
Bobot nilai	70	44	15	6	0	
Work from home membuat kurang konsentrasi	9	7	5	12	0	112
Bobot nilai	45	28	15	24	0	
Mampu menenangkan diri walaupun stress akibat work from home	17	9	2	5	0	135
Bobot nilai	85	36	4	10	0	
<b>Kedekatan dengan keluarga</b>						
Work from home membuat hubungan dengan keluarga semakin dekat	10	15	5	3	0	131
Bobot nilai	50	60	15	6	0	
Work from home menjadi mudah karena dibantu keluarga	9	17	7	0	0	117

Bobot nilai	45	51	21	0	0	
<b>Kreatifitas dan produktifitas</b>						
Work from home membuat guru menemukan ide baru	18	8	5	2	0	141
Bobot nilai	90	32	15	4	0	
Dorongan dari pimpinan agar lebih efektif dan kreatif disaat work from home	6	3	6	18	0	96
Bobot nilai	30	12	18	36	0	
Menggunakan kendaraan alternatif agar cepat sampai ketujuan	9	13	8	3	0	127
Bobot nilai	45	52	24	6	0	
Selama work from selalu tepat waktu menghadiri pertemuan	9	12	8	4	0	128
Bobot nilai	45	48	24	8	0	
Total Skor						1.627
Skor Tertinggi						141
Skor Terendah						96
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat presentase tertinggi berada pada indikator yaitu produktifitas yang dilakukan guru MTsN 2 SIAK selama work from home membuat guru menemukan ide baru dengan skor 141. Dan yang paling rendah berada pada indikaator Dorongan dari pimpinan agar lebih efektif dan kreatif disaat work from home dengan skor sebanyak 96.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini :

Skor Maksimal : :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$13 \times 5 \times 33 = 2.145$$

Skor Minimal : :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$13 \times 1 \times 33 = 429$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 & : \frac{2.145 - 429}{5} \\
 & : 349
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel presentasi kerja karyawan di MTsN 2 SIAK dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik	: 2.145 – 1.796
<b>Baik</b>	<b>: 1.796 – 1.477</b>
Cukup Baik	: 1.477 – 1.098
Tidak Baik	: 1.098 – 749
Sangat Tidak Baik	: 749 – 400

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel work from home di MTsN 2 SIAK sebesar 1.627 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.796-1,477 yang termasuk kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa work from home yang dilakukan oleh para guru sejalan dengan efektif yang bertujuan untuk kinerja guru.

#### 5.4 Analisis Deskriptif kinerja guru di MTsN 2 SIAK

Kinerja adalah serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh seorang individu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk akuntabilitas publik, baik berupa keberhasilan maupun kegagalan. kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan

### 1. Guru memiliki proses kerja yang baik dan efektif

Proses kerja yang baik dengan kondisi yang aktif maka akan memberikan kemudahan bagi guru dalam menyelesaikan pekerjaan karena jika proses kerja yang dapat berjalan dengan baik. Kondisi kerja yang efektif maka akan memberikan kenyamanan bagi guru dalam bekerja. Jika guru tidak memiliki proses kerja yang baik dan sejalan dengan kebutuhan guru dan tujuan sekolah maka kinerja guru tidak berjalan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai guru memiliki proses kerja yang baik dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Guru Memiliki Proses**  
**Kerja Yang Baik Dan Efektif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	18	54.5
2	Setuju	9	27.3
3	Cukup setuju	6	18.2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jawaban responden mengenai guru di MTsN 2 SIAK memiliki proses kerja yang baik dan efektif, sebanyak 33 responden. Dari tabel di atas terlihat bahwa 18 orang atau 54,5% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. Ada 9 guru yang menjawab setuju atau 27,3%. Ada 6 guru yang sangat setuju atau 18,2% menjawab.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan jawaban tersebut karena guru memiliki proses kerja yang sesuai dengan tujuan, sekolah dan kondisi kerja yang mampu dilakukan dengan baik.

## 2. Guru Mampu Menyelesaikan Tugas Secara Baik dan Jelas

Mampu menyelesaikan tugas secara baik yang dilakukan guru dituntut untuk selalu mencapai tujuan yang efektif dan berdasarkan kebijakan dari guru itu sendiri. Karena dengan jumlah tugas yang baik serta yang memadai dan efisien maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil jawaban responden bahwa guru dapat mengerjakan tugas dengan baik dan jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden mengenai guru mampu menyelesaikan tugas secara baik dan jelas**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	11	33,3
2	Setuju	17	51,5
3	Cukup setuju	5	15,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan guru dalam mengerjakan tugas dengan baik dan jelas berkisar 33 responden. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 11 orang atau 33,3% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. 17 guru setuju atau 51,5%. Ada 5 guru yang menjawab cukup setuju atau 15,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa guru di MTsN 2 SIAK mampu menyelesaikan tugas secara baik untuk pekerjaan dengan efektif agar pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan semestinya.

### 3. Guru MTsN 2 SIAK Mampu bekerja dengan keterampilan yang baik

Menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang baik mampu meningkatkan kinerja dengan baik. Dengan menyelesaikan keterampilan standar yang baik dan sesuai maka guru mampu berjalan dengan baik dan bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai guru mampu bekerja dengan keterampilan yang baik dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai guru MTsN 2 SIAK Mampu bekerja dengan keterampilan yang baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	19	57,6
2	Setuju	10	30,3
3	Cukup setuju	4	12,1
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden tentang guru MTsN 2 SIAK kemampuan kerja baik dengan 33 responden. Dari tabel di atas terlihat bahwa 19 orang atau 57,6% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. Ada 10 guru yang menjawab “Setuju” atau

30,3%. Ada 10 guru yang menjawab “Setuju” atau 30,3%. Ada 4 guru yang sangat setuju atau 12,1% menjawab.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa guru di MTsN 2 SIAK ini mengikuti dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang baik.

#### 4. Mendapat arahan pekerjaan dengan baik selama work from home

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan responden mendapat arahan pekerjaan dengan baik selama work from home**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	13	39,4
2	Setuju	17	51,5
3	Cukup setuju	3	9,1
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa tanggapan responden mengenai guru yang mendapatkan instruksi kerja yang baik saat bekerja dari rumah adalah sebanyak 33 responden. Dari tabel di atas terlihat bahwa 13 orang atau 39,4% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. 17 guru setuju atau 51,5%. Ada 3 guru yang menjawab sangat setuju atau 9,1%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju, hal ini dikarenakan bahwa guru selalu mendapatkan arahan dari pimpinan selama work from home.

## 5. Mampu Menguasai Kelas

menguasai kelas merupakan salah satu bentuk kinerja guru, dengan mampu menguasai kelas saat kegiatan belajar mengajar selama work from home

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden mengenai mampu menguasai kelas**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	7	21,2
2	Setuju	11	33,3
3	Cukup setuju	15	45,5
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	67	100

**Sumber :** Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas dalam kaitannya dengan jawaban responden yang lulus kelas dengan jumlah 33 responden. Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 7 orang atau 21,2% responden yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ada 11 guru yang setuju atau 33,3% menjawab. Ada 15 guru yang menyatakan tidak setuju dengan 45,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas tanggapan responden guru di MTsN 2 SIAK mampu menguasai kelas ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan guru memiliki kesulitan mengajar dengan sistem daring karena tidak berhadapan langsung dengan murid.

## 6. Mampu Menyampaikan Materi Dengan Baik Saat Mengajar Dengan Sistem Daring

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Mampu Menyampaikan Materi Dengan Baik Saat Mengajar Dengan Sistem Daring**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	10	30,3
2	Setuju	18	54,5
3	Cukup setuju	5	15,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan dari responden bahwa guru dapat menyampaikan materi dengan baik saat mengajar dengan sistem online sebanyak 33 responden. Dari tabel di atas terlihat bahwa 10 0 orang atau 30,3% guru menjawab dengan sangat setuju. Ada 18 guru yang menyatakan setuju atau 54,5% menjawab. Ada 5 guru yang menjawab sangat setuju atau 15,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

## 7. Guru Mampu Berkomunikasi Secara Baik Dengan Rekan Kerja Saat work from home

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Guru Mampu Berkomunikasi**  
**Secara Baik Dengan Rekan Kerja Saat Work From**  
**Home**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	6	18,2
2	Setuju	10	30,3
3	Cukup setuju	17	51,5
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden bahwa guru baik dalam berkomunikasi dengan rekan kerja saat bekerja dari rumah berjumlah 33 responden. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 6 orang atau 18,2% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. Ada 10 guru yang menjawab “Setuju” atau 30,3%. Ada 17 guru yang menjawab cukup setuju atau 51,5%.

Jadi dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab cukup setuju, hal ini dikarenakan guru kurang menjalin komunikasi sesama rekan kerja disaat sistem work from home.

## 8. Guru MTsN2 SIAK Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden mengenai Guru MTsN 2 SIAK**  
**Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	12	36,4
2	Setuju	15	45,4
3	Cukup setuju	6	18,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai guru mtsn 2 siak selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dengan jumlah 33 responden. Dari tabel di atas terlihat bahwa 12 orang atau 36,4% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ada 15 guru yang menyatakan setuju atau 45,4% menjawab. Ada 6 guru yang sangat setuju atau 18,2% menjawab.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden tanggapannya ialah setuju, hal ini dikarenakan guru diharuskan hadir tepat waktu .

## 9. Guru mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang tepat

Mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang tepat adalah salah keinginan guru untuk mencapai target. Dengan menyelesaikan tugas tepat waktu dan tepat, itu dibuat lebih mudah bagi guru itu sendiri. Ketepatan kerja adalah sikap disiplin kerja guru, yang dilakukan langsung oleh guru. Hasil jawaban responden mengenai penyelesaian tugas pada waktu yang tepat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan responden mengenai guru mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang tepat**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat setuju	11	33,3
2	Setuju	16	48,5
3	Cukup setuju	6	18,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden bahwa guru mampu menyelesaikan tugas pada waktu yang tepat berjumlah 33 responden. Dari tabel di atas, 11 orang atau 33,3% guru sangat setuju dengan pernyataan ini. 16 guru setuju atau 48,5%. Ada 6 guru yang sangat setuju atau 18,2% menjawab.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas tanggapan responden ialah setuju, hal ini dikarenakan guru harus menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan waktu yang tepat.

#### **10. Guru MTsN 2 SIAK Menunjukkan Kesiediaan Melakukan pekerjaan Tanpa diperintah**

kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah ini sangat penting dilakukan oleh para guru, karena kemampuan inisiatif ini juga termasuk kedalam kemampuan manajemen diri, kemampuan ini sendiri dapat dikembangkan secara perlahan. Dengan inisiatif melakukan pekerjaan tanpa diperintah ini tentu akan meningkatkan kinerja dan produktifitas. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai Guru MTsN 2 SIAK Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan responden mengenai Guru MTsN 2 SIAK menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	2	6,1
2	Setuju	6	18,2
3	Cukup Setuju	14	42,4
4	Tidak Setuju	11	33,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer,2020

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai Guru MTsN 2 SIA menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah yang berjumlah 33 orang resonden. Dari tabel di atas terlihat 2 orang atau 6,1% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ada 6 guru yang menjawab “Setuju” atau 18,2%. Ada 14 guru yang sangat setuju dengan pertanyaan ini atau 42,4%. 11 orang atau 33,3% guru menyatakan tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden cukup konsisten.

#### **11. Guru harus menyadari kesalahan dan memperbaikinya**

Sebagai seorang yang memiliki profesi guru itu harus menyadari kesalahan dan memperbaikinya karena hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri, jika tidak diperbaiki maka akan ketidak profesionalan dalam bekerja, akibatnya jika guru tidak profesional selain berdampak pada kinerja hal ini juga akan berdampak pada kualitas siswa. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai Guru harus menyadari kesalahan dan memperbaikinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden mengenai Guru Harus Menyadari Kesalahan dan Memperbaikinya**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	18	54,5
2	Setuju	9	27,3
3	Cukup Setuju	6	18,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden tentang guru perlu menyadari kesalahan dan memperbaikinya, sebanyak 33 responden. Ada 18 guru yang menjawab “sangat setuju” atau 54,5%. Ada 9 guru yang menjawab setuju atau 27,3%. Ada 6 guru yang sangat setuju atau 18,2% menjawab.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa jawaban mayoritas responden sangat setuju dalam hal ini.

## **12. Guru MTsN SIAK Memiliki Tingkat Kelalaian kerja yang rendah**

Kesalahan kerja dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan adalah salah satu bentuk dan sikap yang ada pada diri guru merupakan hal yang lumrah untuk dimaklumi, karena kesalahan dalam kerja yang belum fatal masih bisa diperbaiki. Dengan demikian dengan kesalahan kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja guru itu sendiri, tapi apabila kesalahan kerja itu tinggi maka kinerja guru akan semakin menurun. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai guru MTsN 2 SIAK memiliki tingkat kelalaian kerja yang rendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Guru MTsN 2 SIAK Memiliki tingkat kelalaian kerja yang rendah**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	33,3
2	Setuju	16	48,5
3	Cukup Setuju	6	18,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Guru MTsN 2 SIAK memiliki tingkat kelalaian kerja yang rendah dengan responden berjumlah 33 orang. Dari tabel di atas terlihat bahwa 11 orang atau 33,3% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. 16 guru setuju atau 48,5%. Ada 6 guru yang sangat setuju atau 18,2% menjawab.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas tanggapan responden ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa sebagian guru masih ada beberapa melakukan kesalahan kerja karena dengan sistem kerja work from home tentunya berbeda dengan belajar mengajar disekolah.

### **13. Guru MTsN 2 SIAK Siap Membantu Sesama Rekan Kerja**

Membantu sesama rekan kerja merupakan salah satu inisiatif yang penting ditanamkan didalam diri para setiap guru, karena dengan membantu sesama rekan kerja berarti kita sudah menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, hubungan baik sesama rekan kerja adalah hal yang wajib dibina, tanpa adanya hubungan baik bukan tidak mungkin kinerja kita akan turun. Untuk melihat hasil tanggapan

responden mengenai Guru MTsN 2 SIAK siap membantu sesama rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Mengenai Guru MTsN 2 SIAK membantu sesama rekan kerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	10	30,3
2	Setuju	14	42,4
3	Cukup Setuju	9	27,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden terhadap pertanyaan guru Mtsn 2 Siak membantu rekan kerja berjumlah 33 responden. Dari tabel di atas terlihat 10 orang atau 30,3% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ada 14 guru yang menyatakan setuju atau 42,4% menjawab. Ada 9 guru yang cukup setuju atau 27,3%.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban narasumber mengenai tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa para Guru MTsN 2 SIAK memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja.

#### **14. Mampu Bekerja Secara Profesional**

Profesional dalam bekerja merupakan salah satu bentuk kinerja guru yang dilakukan dalam bekerja. Hasil jawaban responden mengenai kemampuan bekerja secara profesional dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan responden mengenai mampu bekerja secara profesional**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	17	51,5
2	Setuju	10	30,3
3	Cukup Setuju	6	18,2
4	Tidak Setuju	0	8,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap guru profesional berjumlah 33 orang. Dari tabel di atas terlihat bahwa 17 orang atau 51,5% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. Ada 10 guru yang menjawab “Setuju” atau 30,3%. Ada 6 guru yang sangat setuju atau 18,2% menjawab.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa guru mampu bekerja secara profesional.

### **15. Mampu bekerja dengan keterampilan yang baik**

Menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang baik mampu meningkatkan kinerja dan kemampuan. Hasil tanggapan responden terhadap guru yang dapat bekerja dengan keterampilan yang baik dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan responden mengenai mampu bekerja dengan keterampilan yang baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	10	30,3
2	Setuju	15	45,5
3	Cukup Setuju	8	24,2
4	Tidak Setuju	0	8,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan kerja dengan keterampilan baik sebanyak 33 responden. Dari tabel di atas terlihat 10 orang atau 30,3% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Ada 15 guru yang menyatakan setuju atau 45,5% menjawab. Ada 8 guru yang menjawab cukup kuat atau 24,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju, hal ini dikarenakan guru di mtsn 2 siak mengikuti dan menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang baik.

**16. Guru MTsN 2 SIAK memiliki kehadiran yang jelas dibandingkan izin dalam bekerja**

Kehadiran guru sendiri bisa mudah diukur dari absensi kehadiran. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai Guru MTsN 2 SIAK Memiliki Kehadiran Yang jelas dibandingkan izin dalam bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan responden mengenai guru MTsN 2 SIAK**  
**kehadiran yang lebih jelas dibandingkan izin dalam**  
**bekerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	33,3
2	Setuju	15	45,5
3	Cukup Setuju	5	15,2
4	Tidak Setuju	2	6,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden terhadap guru di MTsN 2 SIAK lebih jelas dari pada izin bekerja yang berjumlah 33 responden. Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa 11 orang atau 33,3% guru yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan ini menyumbang. Ada 15 guru yang menyatakan setuju atau 45,5% menjawab. Ada 5 guru yang menjawab sangat setuju atau 15,2%. Ada 2 guru yang menjawab “Tidak Setuju” atau 6,0%.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dengan jawaban tersebut.

**Tabel 5.24**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel**  
**kinerja (Y) di MTsN 2 SIAK**

Variabel Pengawasan	Skror Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Kualitas kerja</b>						
Guru MTsN 2 SIAK memiliki proses kerja yang baik dan efektif	18	9	6	0	0	144
Bobot nilai	90	36	18	0	0	
Guru MTsN 2 SIAK mampu menyelesaikan tugas secara baik dan jelas	11	17	5	0	0	138
Bobot nilai	55	68	15	0	0	
Guru MTsN 2 SIAK mampu bekerja dengan keterampilan yang baik	19	10	4	0	0	147
Bobot nilai	95	40	12	0	0	
<b>Komunikasi</b>						
Mendapat arahan pekerjaan dengan baik selama Work From Home	13	17	3	0	0	142
Bobot nilai	65	68	9	0	0	
Mampu menguasai kelas	7	11	15	0	0	124
Bobot nilai	35	44	45	0	0	
Mampu menyampaikan materi dengan baik saat mengajar dengan sistem daring	10	18	5	0	0	137
Bobot nilai	50	72	15	0	0	
Mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja saat wfh	6	10	17	0	0	161
Bobot nilai	30	40	91	0	0	
<b>Ketepatan waktu</b>						
Guru MTsN 2 SIAK Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	12	15	6	0	0	132
Bobot nilai	60	60	18	0	0	
Guru mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang tepat	11	16	6	0	0	137

Bobot nilai	55	64	18	0	0	
<b>Inisiatif dalam bekerja</b>						
Guru MTsN 2 SIAK menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah	2	6	14	11	0	95
Bobot nilai	10	12	51	22	0	
Sebagai Guru harus Menyadari kesalahan dan memperbaikinya	18	9	6	0	0	144
Bobot nilai	90	36	18	0	0	
Guru MTsN 2 SIAK Memilikitingkatkelalaiankerja yang rendah	11	16	6	0	0	137
Bobot nilai	55	64	18	0	0	
Guru MTsN 2 SIAK siap membantu sesama tim	10	14	9	0	0	133
Bobot nilai	50	56	27	0	0	
<b>Kemampuan</b>						
Mampu bekerja secara profesional	17	10	6	0	0	143
Bobot nilai	85	40	18	0	0	
Mampu bekerja dengan keterampilan yang baik	10	15	8	0	0	134
Bobot nilai	50	60	24	0	0	
Memilikikehadiran yang lebihjelasdibandingkanizindalam bekerja	11	15	5	2	0	130
Bobot nilai	55	60	15	0	0	
Total Skor						2.178
Skor Tertinggi						161
Skor Terendah						95
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber : Data olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat presentase tertinggi berada pada indikator yaitu kinerja Guru MTsN 2 SIAK yaitu guru mampu berkomunikasi dengan baik saat work from home dengan skor sebanyak 161. Dan yang paling rendah berada pada indikator Guru MTsN 2 SIAK menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa perintah pimpinan dengan skor sebanyak 95.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini :

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$16 \times 5 \times 33 = 2.640$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$16 \times 1 \times 33 = 528$$

$$\text{Rata-rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{2.640 - 528}{5}$$

$$: 422$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja guru di MTsN 2 SIAK dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} : 2.640 - 2.218$$

$$\text{Baik} : 2.218 - 1.796$$

$$\text{Cukup Baik} : 1.796 - 1.374$$

$$\text{Tidak Baik} : 1.374 - 952$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} : 952 - 530$$

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel Kinerja guru di MTsN 2 SIAK adalah sebesar 2.178 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.218=1.796 yang termasuk kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kinerja yang dilakukan oleh guru sejalan dengan efektif yang bertujuan untuk pelaksanaan kerja dan memberikan kinerja secara prosedur dan memberikan kesempatan dalam memperbaiki hasil kerjanya dengan baik.

## 5.5 Analisis Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Guru MTsN 2

### SIAK

#### 5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel work from home terhadap kinerja guru. Nilai regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.25**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,839	4,863		5,520	,000
	Work from home	,574	,106	,699	5,437	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Dari tabel diatas diketahui analisis regresi linier sederhana, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b \cdot X_1 + e$$

$$Y = 26,839 + 0,574 + e$$

Kesimpulannya

X : Work from home

Y : Kinerja guru

a : konstanta

b1: koefisien regresi antara work from home terhadap kinerja guru

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta dari variabel (  $y$  ) sebesar 26,839 artinya jika variabel work from home satuan nilainya adalah (1), maka kinerja akan tetap berada pada 26,839. Artinya MTsN 2 SIAK tidak melakukan kinerja dengan baik dan sesuai tujuan maka work from home akan tetap pada 26,839 atau 268,39%.
- b) Koefisien regresi dari variabel work from home. Jika satuan nilai dari work from home memiliki coefficient (  $b_1$  ) = 0,574. Hal ini berarti setiap ada work from home yang dilakukan secara baik dan dapat memberikan kemudahan bagi para guru untuk melakukan work from home, maka tingkat kinerja guru akan meningkat 57,4%.

#### **5.5.2 Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada hipotesis pertama menguji koefisien determinasi dari besarnya nilainya (adjusted R<sup>2</sup>) untuk mengetahui sejauh mana variabel independen tersebut merupakan tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas, self-efficacy, tekanan anggaran waktu pada penilaian ujian. Nilai (adjusted R<sup>2</sup>) memiliki interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.26**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699(a)	,488	,472	4,63810

a Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi adalah (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah R=699. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh kuat terhadap kinerja guru MTsN 2 SIAK, yaitu sebesar 0,699 atau 6,99%.

Hubungan yang berkembang bersifat positif dan sesuai dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisa data di atas, diketahui bahwa besar R Square adalah 0,488. Artinya 48,8% variabel kinerja guru dapat dipengaruhi oleh sistem home office. Sedangkan sisanya (100% - 48,8% = 51,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 5.3.1 Uji T Parsial

Uji-t parsial adalah pengujian yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagian dengan menggunakan uji statistik-t (uji-t). Uji statistik ini dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi (p-value). Jika tingkat signifikansi memiliki nilai hitung di bawah (lebih besar dari) 0,05, maka hipotesis ditolak.

Tanda (-) atau (+) dari beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Jika ( - ) maka variabel tersebut berpengaruh negatif artinya menurunkan

kepuasan, dan jika (+) berpengaruh positif artinya meningkatkan variabel ini meningkatkan kinerja. Hasil pengujian hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.27**  
**Uji T Parsial**

<b>Coefficients(a)</b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	26,839	4,863		5,520	,000
	Work from home	,574	,106	,699	5,437	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dengan menggunakan uji t parsial, nilai t = hitung untuk variabel bekerja dari rumah ( X ) = memiliki nilai t hitung sebesar 5,437 > dan t tabel sebesar 1,695 dengan memiliki nilai signifikansi 0,000. yaitu ( 5.437 > 1.695 ). Dari sini dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang menyiratkan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja guru MTsN 2 SIAK.

#### **5.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work from home terhadap kinerja Guru MTSN 2 SIAK. Dengan melihat work from home yang dilakukan guru, maka akan dilihat juga bagaimana dengan peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan pengujian statistik menggunakan uji t parsial, menunjukkan bahwa memiliki nilai t hitung 5,437 > dan T tabel 1.695 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu ( 5.437 > 1.695 ). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya work from home berpengaruh secara signifikan terhadap

produktivitas kinerja Guru MTsN 2 SIAK, artinya jika work from home meningkat, maka kinerja guru mtsn 2 siak juga akan mengalami peningkatan.

Skor persentase tertinggi berada pada indikator guru mampu melaksanakan tugas dengan baik, hal ini dikarenakan guru mampu menerapkan work from home secara baik sehingga berpengaruh dengan baik terhadap kinerja guru.

Dan persentase terendah berada pada indikator work from home inisiatif dalam bekerja, hal ini dikarenakan saat work from home para guru melaksanakan tugas masing-masing.

Hasil penelitian ini didukung oleh Cicilian tri suci rohani pada tahun 2020 yang berjudul pengaruh work from home terhadap kinerja guru SD Negere 1 Dengkek selama pandemic penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhap kinerja guru dan penelitain yang dilakukan Ricardo pada tahun 2020 yang berjudul pengaruh work from home terhadap produktifitas dosen politeknik negeri ambon.

MTsN 2 SIAK melakukan system kerja dari rumah atau terkenal dengan istilah work from home yang dilakukan sesuai dengan aturan dan perintah, dan tujuan dari work from home yang dilakukan sekolah adalah untuk mengurangi tingkat penularan penyakit dimasa pandemic covid 19.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka dalam penelitian ini diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel work from home berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTsN 2 SIAK dengan nilai signifikansi sebesar.
2. Terdapat hubungan yang kuat antara work from home terhadap kinerja guru MTsN 2 SIAK dimasa pandemic covid 19
3. Skor persentase tertinggi berada pada indikator selama work from home guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan efektif.
4. Skor terendah berada pada guru menunjukkan pada indicator inisiatif dala bekerja

#### **6.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka usulan peneliti dapat dilihat sebagai berikut:

1. Sbaikna bagi pihak sekolah agar dapat menyediakan sarana dan prasarana terbaik demi meningkatkan kualitas kinerja guru, agar para guru dan pegawai lebih semangat lagi melaksanakan tugasnya.
2. Sebaiknya para pegawai dan guru lebih menunjukkan kesediaan dalam melaksanakan tanggung jawab.

3. Sebaiknya bagi pimpinan sekolah diharapkan dapat memberikan banyak motivasi, arahan, ataupun semangat kerja kepada para guru dalam melakukan pekerjaan dengan baik, cepat, dan tepat dalam meningkatkan kinerja pada tiap bidangnya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Ibriati Kartika. "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN." YUME : Journal of Management 4. 2 (2021): 323 – 332
- Busyra, Sarah, and Lutfiah Sani. "Kinerja Mengajar dengan Sistem Work From Home (WFH) pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta." IQ (Ilmu Al-qur'an): Jurnal Pendidikan Islam 3.01 (2020): 1-16.
- Harahap, Dian Saputra dan Fenny Krisna Marpaung. "Pengaruh Komitmen, Kreativitas dan WFH Terhadap Kinerja Guru (selama pandemi COVID19 WR Supratman 2)." Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) 10.02 (2021): 293-306
- Husain, Umar, 2012, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mungkasa, Oswar. "Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19." The Indonesian Journal of Development Planning 4.2 (2020): 127-148
- Permansari, Ragil. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang." Management Analysis Journal 2.2 (2013): 1-9
- Rokhani, Cicilia Tri Suci. "Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19." EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling 2.1 (2020): 424-437.

Setiawan, Nadya Safirasari dan Achmad Room Fitrianto. “Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19.” Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan 3.5 (2021): 3229 – 3242

Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 02(01), 73– 82. Siregar

Siregar, Syofiani. “ *Metode penelitian kuantitatif*.”

Sondang. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

