

**Analisis Sistem *Work From Home* Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Guru Pada Saat Pandemi Covid-19
(Studi Kasus Di Yayasan Pendidikan Al Aziz Sawahan Lengkong Nganjuk)**

Wildan Atho, M. Naim Musafik
Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa tentang *work from home* dan motivasi terhadap kinerja guru pada saat pandemi covid-19 penelitian ini dilaksanakan di yayasan pendidikan al Aziz Sawahan Lengkong Nganjuk. Data penelitian ini dianalisis melalui analisis kuantitatif. Analisis data dilakukan untuk memperoleh data berupa kuesioner. Uji signifikansi dan angket dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis inferensial. Sifat kuantitatif pada penelitian ini adalah menguraikan variabel bebas, yaitu sistem *work from home* terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru.

Sedangkan sifat korelasional yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas (X1) sistem WFH, (X2) Motivasi Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru dan karyawan. Dari pembahasan dalam penelitian ini dihasilkan bahwa Sistem *work from home* (X1), dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Sistem *work from home* (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).

Kata Kunci: *Work From Home*, Motivasi, Kinerja Guru, Covid-19

Latar Belakang Teoritis

Pandemi COVID-19 adalah krisis kesehatan yang pertama dan terutama di dunia. Banyak negara memutuskan untuk menutup sekolah, perguruan tinggi dan universitas. Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjadi gusar dengan adanya fakta tersebut. Organisasi Internasional yang bermarkas di New York, AS, itu menangkap bahwa pendidikan menjadi salah satu sektor yang begitu terdampak oleh virus corona. Parahnya lagi, hal itu terjadi dalam tempo yang cepat dan skala yang luas. Berdasarkan laporan ABC News 7 Maret 2020, penutupan sekolah terjadi di lebih dari puluhan negara karena wabah COVID-19. Menurut data Organisasi Pendidikan, Keilmuan, dan Kebudayaan PBB (UNESCO), setidaknya ada 290,5 juta siswa di seluruh dunia yang aktivitas belajarnya menjadi terganggu akibat sekolah yang ditutup.

Dampak pandemi corona kini mulai merambah dunia pendidikan, pemerintah pusat hingga daerah memberikan kebijakan untuk meliburkan seluruh lembaga pendidikan. Hal ini dilakukan sebagai upaya mencegah meluasnya penularan virus corona. Diharapkan dengan seluruh lembaga pendidikan tidak melaksanakan aktivitas seperti biasanya, hal ini dapat meminimalisir

menyebarnya penyakit covid 19 ini. Hal serupa juga sudah dilakukan oleh berbagai negara yang terpapar penyakit covid 19 ini, kebijakan lockdown atau karantina dilakukan sebagai upaya mengurangi interaksi banyak orang yang dapat memberi akses pada penyebaran virus corona.

Pemerintah telah meniadakan Ujian Nasional (UN) untuk tahun 2020. Tenaga dan peserta didik di seluruh dunia merasakan betul dampak yang luar biasa dari wabah virus corona yang pertama kali muncul di China. Akibat pandemi yang sudah menyebar ke 156 negara itu, banyak sekolah sekolah terpaksa diliburkan. ABC News melaporkan setidaknya ada 22 negara di tiga benua yang menutup sekolah mereka selama pandemi masih membayangi warganya. Sekolah-sekolah itu menampung ratusan juta siswa dari seluruh dunia. Dalam laporannya, ABC News juga mencatat ada 13 negara yang menutup sekolah di seluruh penjuru negeri.

Yayasan Pendidikan Al Aziz sawahan Lengkong Nganjuk salah satu sekolah yang terletak di Dsn Jati Ds Sawahan Kecamatan Lengkong Kabupaten Nganjuk Yayasan Pendidikan Al Aziz sawahan Lengkong Nganjuk adalah lembaga pendidikan formal dilingkungan Yayasan Pendidikan Islam Al Aziz yang didirikan

dengan biaya swadaya masyarakat pada tahun 1995. merupakan salah satu sekolah yang menerapkan metode daring dan Work From Home (WFH) saat pandemi Covid-19.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi bagaimana mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan Sunyoto, (2015: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2015: 150) Ada 2 (dua) jenis motivasi positif dan motivasi negative :

1. Motivasi positif (*incentive positive*)

Motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah.

2. Motivasi negative (*incentive negative*)

Motivasi negative adalah mendorong pegawai dengan ancaman dan hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman.

Menurut Hasibuan (2015) Teori kebutuhan Maslow memandang dari urutan paling bawah sampai tingkat tertinggi yaitu:

- a. *Basic Needs* (Kebutuhan fisiologis dasar)
- b. *Securely Needs* (kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan)
- c. *Social Needs* (kebutuhan afiliasi)
- d. *Esteem Needs* (penghargaan)
- e. *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri)

1. Teori Frederich Herzberg

Menurut Irham (2016)

Herzberg mengemukakan teori motivasinya dalam 2 (dua) sisi kajian yaitu :

a. Motivasi *Factors*

Menurut Herzberg yang termasuk faktor motivasional antara lain keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk maju dan berkembang dan pekerjaan seseorang.

Sedangkan factor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang berdasarkan pemenuhan kebutuhan adalah tanggung jawab, pencapaian, peluang untuk tumbuh dan penghargaan.

b. Hygiene *Factors*

Factor ini melihat bagaimana lingkungan kerja dan kondisi kerja mempengaruhi seseorang untuk memiliki motivasi yang kuat dalam membangun semangat kerja.

Efektivitas Kinerja

Efektivitas (*effectiveness*) secara umum dapat diartikan “melakukan sesuatu yang tepat”. Menurut Nawawi (2014) efektivitas diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan Robbins (2015) yang mengatakan efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Ukuran penilaian yang digunakan adalah tepat tidaknya organisasi atau perusahaan menjalankan segala sesuatu misalnya pelaksanaan program atau aktivitas.

Metode *Work From Home*

e-learning adalah suatu sistem pembelajaran yang digunakan ialah sebagai sarana ialah sebagai proses belajar mengajar yang dilaksanakan tanpa harus bertatap muka dengan secara langsung antara pendidik dengan siswa/i . (Setiawan, 2020). E-learning pertama kali diperkenalkan oleh Universitas Illionis di Urbana Champaign dengan menggunakan sistem instruksi berbasis komputer (computer assisted instruksion) dan komputer bernama PLATO.

Sebagai fasilitator guru semestinya dapat memfasilitasi siswa atau siswa agar dapat belajar setiap saat di mana saja dan kapan saja siswa merasa memerlukan. Proses belajar mengajar akan berjalan efektif dan

efisien bila didukung dengan tersedianya media yang menunjang. Penyediaan media serta metodologi pendidikan yang dinamis, kondusif serta dialogis sangat diperlukan bagi pengembangan potensi peserta didik, secara optimal. Hal ini disebabkan karena potensi peserta didik akan lebih terangsang bila dibantu dengan sejumlah media atau sarana dan prasarana yang mendukung proses interaksi yang sedang dilaksanakan.

Komponen yang membentuk e-learning antara lain:

1. Infrastruktur e-learning berupa personal computer (PC) atau laptop, jaringan komputer, internet dan perlengkapan multimedia. Termasuk di dalamnya peralatan teleconference apabila kita memberikan layanan synchronous learning melalui *teleconference*.
2. Sistem dan aplikasi e-learning yaitu sistem perangkat lunak yang memvirtualisasi proses belajar mengajar konvensional. Bagaimana manajemen kelas, pembuatan konten, forum diskusi, sistem penilaian, sistem ujian online dan segala fitur yang berhubungan dengan manajemen proses belajar mengajar. Sistem tersebut yaitu *Learning Management System* (LMS). LMS juga banyak tersedia secara open source sehingga pihak Sekolah Dasar dapat memanfaatkan dengan mudah dan murah.
3. Konten e-learning yaitu konten dan bahan ajar yang ada pada e-learning system. Konten dan bahan ajar ini bisa dalam bentuk multimedia interaktif atau konten berbentuk teks seperti pada buku pelajaran biasa dan dapat disimpan dalam LMS sehingga dapat diakses oleh siswa kapan pun dan dimanapun.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017:6). Tujuan penelitian Kuantitatif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta

hubungan antara berbagai fenomena yang diselidiki.

Populasi

Arikunto (2016:173) bahwa “populasi adalah keseluruhan subyek penelitian atau sejumlah orang yang akan diteliti”. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang diselidiki dan hasilnya digeneralisasikan atau diterapkan pada subyek tersebut. Penelitian ini akan mengambil total 60 guru di Yayasan Pendidikan Al Aziz sawahan Lengkong Nganjuk untuk dijadikan subyek penelitian, pengambilan sampel guru dan karyawan akan dilakukan secara acak atau secara *random*.

Sampel

Arikunto (2016:173) bahwa “populasi adalah keseluruhan subyek penelitian atau orang yang akan diteliti”. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang diselidiki dan hasilnya digeneralisasikan atau diterapkan pada subyek tersebut Berdasarkan jumlah populasi yang ada, teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Yayasan Al Aziz yang terletak di dsn Jati- Sawahan Kec Lengkong Kab Nganjuk berdasarkan Akta Notaris Tan Layla Herawati,SH No 2 tertanggal 20 Desember 1997 berdiri sejak 5 Juli 1964. Yayasan Al Aziz merupakan yayasan yang turut serta berpacu dalam peningkatan kualitas pelayanan sosial dan kualitas pendidikan untuk mengantarkan peserta didik agar mampu mewujudkan diri sebagai hamba-

hamba Allah yang memiliki kemantapan ‘Aqidah ‘ala Ahli Sunnah wal jama’ah, pengetahuan (IPTEK) dan keluhuhuran akhlaq sehingga dapat berprestasi dalam kehidupan bermasyarakat dan menjadi rahmatan lil’alamin. Menyadari tugas yang berat tersebut Yayasan “Al Aziz” melengkapi peningkatan kualitas dengan berbagai pendidikan /unit-unit pendidikan, SDM guru dan karyawan serta melakukan koordinasi dengan pihak terkait.

Penelitian ini mengambil 52 guru sebagai sampel. Kuesioner digunakan untuk

mengumpulkan data dari masing-masing variabel. Ada 10 pertanyaan dari setiap kuesioner. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner yang akan dilakukan oleh responden. Ada 60 responden, sehingga peneliti memilih kuesioner untuk 6.

Pengaruh Sistem Work From Home terhadap Kinerja Guru.

Pada bagian ini, data dihitung untuk mengetahui korelasi masing-masing variabel. Peneliti menggunakan korelasi dan regresi untuk menghitung data dengan menggunakan SPSS versi 25. Kemudian peneliti menginterpretasi kuesioner untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel independen. Hal ini ditunjukkan di bawah ini.

Rangkuman^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Kesalahan dari Estimate
1.	,250	,063	,058	7860

a. Prediktor: (Konstanta), X1

b. Variabel Dependen: Y

Tabel 4.10 Model Rangkuman Sistem Work From Home terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan tabel ringkasan model diketahui bahwa koefisien regresi (R) adalah 0,250; koefisien determinasi (R square) sebesar 0,063; disesuaikan R square adalah 0,058; dan kesalahan standar estimasi adalah 7,860. Artinya pengaruh parsial X1 memiliki kontribusi sebesar 6,3% terhadap Y. Sedangkan pengujian juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810.608	1	810.608	13,120	,000 ^b
	Residual	12110,144	196	61.786		
	Jumlah	12920.753	197			

Sebuah Variabel Dependen: Y

b. Prediktor: (Konstanta), X1

Tabel 4.11 Tabel Anova Sistem Work From Home terhadap Kinerja Guru

Pada tabel ANOVA menunjukkan nilai F tabel sebesar 13,120; N (jumlah responden) adalah 52; regresi (variabel bebas) adalah 1; df (kebebasan derajat) adalah 50; dan nilai signifikansinya adalah 0,000^b; taraf signifikan = 5% : 2 = 2,5% (uji dua sisi).

Pada tabel koefisien, jumlah konstanta (a) dalam koefisien tidak baku adalah 29.095. Artinya jika nilai X1 adalah 0, maka nilai Y adalah 29.095; dan koefisien regresi X1 (b) sebesar 0,268. Artinya jika X1 mengalami peningkatan secara keseluruhan, maka Y akan meningkat sebesar 0,268; nilai t hitung sebesar 3,622.

T tabel diukur pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $52-2 = 50$. Signifikansi uji adalah 0,025. Sedangkan nilai t tabel sebesar 2,006. Ditunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3,622 > 2,006$. Dari nilai tersebut H_0 diterima, artinya X1 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Pada bagian ini, data dihitung untuk mengetahui korelasi masing-masing variabel. Peneliti menggunakan korelasi dan regresi untuk menghitung data dengan menggunakan SPSS versi 25. Kemudian peneliti diinterpretasikan kuesioner untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel independen. Ada beberapa hasil hubungan parsial X2 terhadap Y. Hal ini ditunjukkan di bawah ini.

Ringkasan Model^a

Model	R	R Square	Disesuaikan R Square	Std. Kesalahan Estimasi
1	,207 ^a	,043	,038	7,944

a. Prediktor: (Konstanta), X2

b. Variabel Dependen: Y

Tabel 4.13 Rangkuman Model Motivasi terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan tabel ringkasan model diketahui bahwa koefisien regresi (R) adalah 0,207; koefisien determinasi (R square) sebesar 0,043 Adjusted R square sebesar 0,038; dan kesalahan standar estimasi adalah 7.944. Artinya, pengaruh secara parsial X2 memiliki kontribusi sebesar 4,3% terhadap Y. Sedangkan pengujian juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien^a

Model	Koefisien Tidak		Terstandar Koefisien Terstandarisasi	T	Sig.
	B	Std. Kesalahan			
1 (Konstan)	29.095	3.102		9379,	000
X1,		268,074,	250	3622,	000

a. Variabel Dependen: Y

Tabel 3.14 Tabel Anova Motivasi terhadap Kinerja Guru.

Pada tabel ANOVA menunjukkan nilai F tabel sebesar 8,761; N (jumlah siswa) adalah 52; regresi (variabel bebas) adalah 1; df (kebebasan derajat) adalah 50; dan nilai signifikansinya adalah 0,003^b; taraf signifikan = 5% : 2 = 2,5% (uji dua sisi).

Koefisien

Model	unstandardized Koefisien		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Kesalahan			
1 (Konstan)	31.495	2.977		10.581,	000
X2,		212,072,	207	2960,	003

a. Variabel Dependen: Y

Tabel 3.15 Koefisien Table dari Motivasi terhadap Kinerja Guru.

Pada tabel koefisien, jumlah konstanta (a) dalam koefisien tidak baku adalah 31.495. Artinya jika nilai X2 adalah 0, maka nilai Y 31.495; dan koefisien regresi X2 (b) sebesar 0,212. Artinya jika X2 mengalami peningkatan secara keseluruhan maka X2 akan meningkat sebesar 0,212; nilai t hitung sebesar 2,960.

T tabel diukur pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $52-2 = 50$. Signifikansi uji adalah 0,025. Sedangkan nilai t tabel sebesar 2,006. Ditunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,960 > 2,006$. Dari nilai H_a diterima, artinya X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Pengaruh Sistem Work From Home dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.

Pada bagian ini, data dihitung untuk mengetahui korelasi masing-masing variabel. Peneliti menggunakan korelasi dan regresi untuk menghitung data dengan menggunakan SPSS versi 25. Kemudian peneliti diinterpretasikan. Kuesioner untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel independen. Ada beberapa hasil hubungan parsial X1 dan X2 terhadap Y. Hal ini ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4.13 Rangkuman Model Sistem Work from Home dan Motivasi terhadap Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.856	1	552.856	8761,	003 ^b
	Residual	12367,896	196	63.102		
	Jumlah	12920.753	197			

Sebuah. Variabel Dependen: Y

b. Prediktor: (Konstanta), X2

Guru.

Berdasarkan tabel ringkasan model diketahui bahwa koefisien regresi (R) adalah 0,310; koefisien determinasi (R square) sebesar 0,0396; Adjusted R square sebesar 0,087; dan kesalahan standar estimasi adalah 7.740. Artinya, pengaruh secara parsial X1 dan X2 memiliki kontribusi sebesar 9,6% terhadap Y. Sedangkan pengujian juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1240,047	2	620,023	10,351	,000 ^b
	Residual	11680,706	195	59,901		
	Total	12920,753	197			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 3.14 Tabel Anova Sistem Work From Home dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Pada tabel ANOVA menunjukkan nilai F tabel sebesar 10,351; N (jumlah siswa) adalah 52; regresi (variabel bebas) adalah 1; df (kebebasan derajat) adalah 50; dan nilai signifikansinya adalah 0,000^b; taraf signifikan = 5% : 2 = 2,5% (uji dua sisi).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	22,253	3,982		5,588	,000
	X1	,248	,073	,232	3,387	,001
	X2	,188	,070	,183	2,678	,008

a. Dependent Variable: Y

Tabel 3.15 Koefisien Table dari Sistem Work From Home dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Pada tabel koefisien, jumlah konstanta (a) pada koefisien tidak baku adalah 22,253. Artinya jika nilai X1 dan X2 adalah 0, maka nilai Y adalah 22,253. Koefisien regresi X1 (b) sebesar 0,248.

Artinya jika X1 mengalami peningkatan secara keseluruhan, maka X1 akan meningkat sekitar 0,248 dengan asumsi nilai konstanta variabel bebas lainnya; sedangkan koefisien regresi X2 (c) sebesar 0,188. Artinya jika X2 mengalami peningkatan secara keseluruhan maka X2 akan meningkat sekitar 0,188 dengan asumsi nilai konstanta variabel bebas lainnya.

F tabel diukur dengan menggunakan taraf kepercayaan 95%, $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ dengan derajat bebas (df) 1, $3-1 = 2$ dan (df) 2, $nk-1$ atau $52-2-1 = 49$. Sedangkan nilai F tabel adalah 3.190. Ditunjukkan bahwa F hitung $>$ F tabel atau $10,351 > 3,190$. Dari nilai tersebut diketahui H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh simultan antara X1 dan X2 terhadap Y.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Work From Home terhadap Kinerja Guru.

Nilai t hitung sebesar 3,622 yang berarti H_0 diterima, artinya sistem work from home berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh sistem work from home memiliki kontribusi sekitar 6,3% terhadap kinerja guru, t hitung $>$ t tabel atau $3,622 > 1,972$. Hasil penelitian pada guru berkaitan dengan sistem work from home terhadap kinerja guru pada saat pandemi covid-19 menunjukkan bahwa sistem work from home berpengaruh terhadap kinerja guru diketahui bahwa work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian berkaitan dengan sistem work from home memengaruhi kinerja.

Pergeseran metode kerja memberi tugas dan tanggung jawab kepada guru dengan melarang bekerja dikantor maupun berkumpul diruangan sehingga guru harus bekerja dari rumah. Dalam work from home masih ada permasalahan yang terjadi pada pegawai karena belum adanya standart kerja yang dilakukan atau system operasional prosedur (SOP) dan ada berbagai tanggapan kalau work from home memiliki kinerja yang rendah.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Nilai t hitung sebesar 2,960 yang berarti H_0 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi memiliki kontribusi sebesar 4,3% terhadap kinerja guru, t hitung $>$ t tabel atau $2,960 > 1,972$. Hasil penelitian pada guru yayasan Al Aziz Sawahan Lengkong Nganjuk) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua diterima. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) juga dapat mendorong terciptanya motivasi kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak, karena dapat merangsang dan memotivasi semangat kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Adanya persaingan dalam pekerjaan menyebabkan munculnya ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya. Persaingan yang ditumbuhkan secara sehat akan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja giat. Oleh karena itu untuk mendapatkan kedudukan yang baik dalam organisasi, maka seseorang akan berusaha dan termotivasi untuk menyenangkan setiap pekerjaan yang diberikan dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik. Dengan demikian apabila kebutuhan akan kekuasaan ini dapat tercipta maka akan menciptakan kepuasan kerja.

Kebutuhan akan afiliasi juga dapat memengaruhi kinerja seorang . Kebutuhan akan afiliasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena kebutuhan akan afiliasi ini yang akan merangsang gairah kerja seorang karyawan dan menyebabkan seseorang memiliki semangat kerja.

yang tinggi. Setiap orang ingin mendapat perhatian untuk dipuaskan karena predikat manusia sebagai makhluk sosial, keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerja sama, iklim besahabat dan saling mendukung dalam organisasi merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan ini. Melalui kebutuhan afiliasi ini seseorang akan termotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk

dengan senang hati menyelesaikan tugas-tugasnya hingga berujung pada kinerja guru meskipun dengan cara bekerja dirumah.

Pengaruh Sistem Work From Home dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Rata-rata kinerja guru dalam mengajar dengan sistem *work from home* belum maksimal. Secara keseluruhan hasil *work from home* dan motivasi berpengaruh positif pada kinerja guru dalam mengajar dianggap kurang maksimal dikarenakan berbagai kendala yang terjadi pada tiap individu. Sehingga pembelajaran jarak jauh ini dinilai kurang efektif, walaupun pembelajaran ini.

berbagai dampak yang muncul dari diberlakukannya sistem *work from home* (WFH) dan motivasi terhadap kinerja mengajar guru di yayasan al aziz di antaranya para guru semakin tahu sedikit pengaplikasian IT untuk proses pembelajaran. Hal ini terbukti dari penggunaan guru terhadap aplikasi *WhatsApp* untuk menunjang komunikasi yang baik selama

dilakukannya kegiatan belajar mengajar di kelas. Ini menunjukkan para guru telah melakukan upaya semaksimal mungkin untuk menjalin komunikasi dan interaksi pada proses pembelajaran.

Alhasil, para guru terlihat menggeneralisir keberhasilan belajar siswa dari hasil ujian *online*. Kinerja guru dalam penguasaan kelas dan pembuatan persiapan mengajar juga perlu diperhatikan, tidak hanya formalitas saja. Dari analisa menggunakan SPSS Ditunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,351 > 3,190$. Dari nilai tersebut diketahui H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

Kesimpulan

Bagian ini menyajikan tentang kesimpulan dari data hasil penelitian.

1. Sistem work from home (X_1), dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).
2. Sistem work from home (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).
3. Motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).

Saran

Metode work from home merupakan hal yang baru bagi masyarakat indonesia oleh karena itu perlu adanya standart khusus untuk melakukan pekerjaan dari rumah karena belum adanya tanda-tanda penurunan angka covid-19 yang ada di indonesia akan menjadi sebuah budaya kerja nantinya setelah covid berakhir dan hal tersebut akan menjadi kebiasaan bagi guru untuk melakukan kegiatan *work from home*.

Tembusan

Penilitan ini kami sampaikan tembusan kepada instansi sebagaimana berikut dibawah ini:

1. Kepala Madrasah sebagai atasan langsung peneliti
2. Ketua Yayasan Al Aziz jati sawahan Lengkog
3. Semua guru yang terlibat dalam penelitian ini
4. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nganjuk

Daftar Pustaka

- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabet
- Hasibuan, Malayu S.P (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Nawawi, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta