

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SISTEM *WORK FROM HOME*
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK (STUDI PADA IAIN PALU)**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Jurusan Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu*

Oleh :

FARAH UMAIYAH

17.3.15.0009

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian, atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 23 Agustus 2021 M
14 Muharam 1443 H

Penyusun



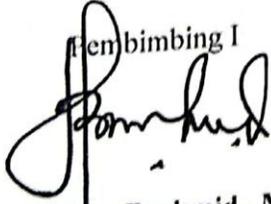
FARAH UMAIYAH
NIM: 17.3.15.0033

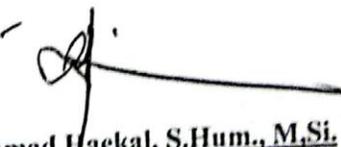
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem *Work From Home* Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Pada IAIN Palu)” oleh Farah Umaiyah, Dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17.3.15.0009, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan. Maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut memenuhi syarat ilmiah untuk di ujikan.

Palu, 19 Juli 2021 M
9 Zulhijah 1442 H

Mengetahui,

Pembimbing I

Dr. Sofyan Bachmid, M.M.
NIP. 19650505 199903 1 002

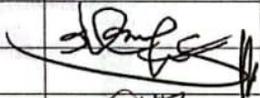
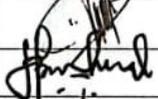
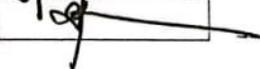
Pembimbing II

Ahmad Haekal, S.Hum., M.Si.
NIDN. 2026039102

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi saudari Farah Umayah, NIM:17.3.15.0009 dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Work From Home Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Pada IAIN Palu)”* yang telah diajukan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 23 Agustus 2021 M, yang bertepatan dengan tanggal 14 Muharram 1443 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

Palu, 23 Agustus 2021 M
14 Muharram 1443 H

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Paraf
Ketua	Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag	
Munaqisy 1	Nursyamsu, S.H.I., M.S.I	
Munaqisy 2	Ferdiawan, S.Pd., M.Pd.	
Pembimbing 1	Dr. Sofyan Bachmid., M.M.	
Pembimbing 2	Ahmad Haekal, S.Hum., M.Si.	

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Hila Malarangan, M. H.I.
NIP. 19650505 199903 1 002

Ketua
Jurusan Perbankan Syariah

Dr. Malkan, M.Ag
NIP. 19681231 199703 1 010

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah, skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya. Penulis menyadari tidak mungkin terwujud tanpa dorongan, bantuan, dukungan, dari berbagai pihak. Penulis berkeyakinan “bahwa tidak ada yang dapat menolong tanpa izin dan kehendak Allah SWT”, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini guna untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu.

Patutnya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang ikhlas secara khusus dan penuh hormat kepada orang tuaku terkasih yang begitu banyak berkorban, mendoakan, memberikan motivasi dan mendidik penulis dari jenjang pendidikan dasar sampai perguruan tinggi. Ayahanda **Mahmud** yang sangat saya sayangi dan saya banggakan yang semasa hidupnya telah banyak berkorban untuk pendidikan dan kehidupan penulis, dan ibunda **Wiwin** yang sangat saya cintai melebihi apapun, dan juga untuk dua orang adik **Fahrul Zain** dan **Clairina** yang insha Allah kita semua selalu berada dalam keridhaan Allah SWT.

Melalui kesempatan ini pula penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi., M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, Bapak Dr. H. Abidin, M.Ag selaku wakil Rektor I, Bapak Drs. H. Kamarudin, M.Ag selaku wakil Rektor II, dan Bapak Dr. Mohamad Idhan, S.Ag.,M.Ag selaku wakil Rektor III, beserta segenap unsur pimpinan, yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada penulis dalam segala hal.
2. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan., M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak Prof. Nurdin, S.Pd., S.Sos., M.Com., ph.D. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Kemahasiswaan, Kelembagaan dan Kerjasama, Ibu Dr. Ermawati., S.Ag., M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi umum, Perencanaan dan Keuangan.
3. Bapak Dr. Malkan, M.Ag selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Bapak Abdul Jalil M.M selaku Wakil Ketua Jurusan Perbankan Syariah.
4. Bapak Suhri Hanafi selaku Dosen Penasehat Akademik, yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
5. Bapak Dr. H. Sofyan Bachmid., M.M. selaku Pembimbing I dan Bapak Ahmad Haekal, S.Hum.,M.Si. selaku Pembimbing II yang dengan ikhlas telah membimbing penulis dalam menulis skripsi ini hingga selesai sesuai harapan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama kuliah.

7. Seluruh Staff Akademik dan Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
8. Teman- teman seperjuangan Perbankan Syariah 2017 khususnya Perbankan Syariah 1 (2017) yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis hingga selesainya penelitian ini dan sama-sama menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi.
9. Teristimewa kepada kakak-kakak Racana Karamatul Husna IAIN Palu yang selalu setia membantu,mendorong, menemani dan menyemangati saya, terima kasih atas dukungan dan bantuannya.
10. Teman-teman saya Lisa Rafika, Winnang Sari, dan Maya Aulia Mawarni Sukri yang selalu memberikan semangat dan selalu membantu hingga selesainya skripsi ini dan sama-sama berjuang menyelesaikan Program Studi S1 di IAIN Palu.
11. Saudara Fathurrahman Wahid yang telah banyak membantu dan memberikan saran serta semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman ribut di kelas : Dinda Nabila Maharani,Warda, Putri Millenia Anjali, Amira Al-amrie, Herdi, Aksal Hidayatullah, dan Riswan yang sudah mau berteman dari semester awal sampai akhir dan selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
13. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.

14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan, namun sama sekali tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih, atas kebaikan dan keihlasan kalian.

Semoga seluruh dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal Shaleh, mendapatkan balasan kebaikan dan pahala dari Allah swt. Penulis mohon maaf atas segala kekurangan yang ada, dan apabila terdapat kesalahan dalam penulisan ini, untuk itu penulis mengaharapkan koreksi, saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita dan dapat berguna bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan, khususnya dibidang Perbankan Syariah.

Palu , 2021 M

Penyusun

FARAH UMAIYAH

NIM : 17. 3. 15.0009

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....i

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5-6
D. Garis-Garis Besar Isi.....	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Kajian Teori.....	10
1. Lingkungan Kerja.....	10
2. Lingkungan Kerja Fisik	12
3. <i>Work From Home</i>	13
4. Tenaga Pendidik.....	17
C. Kerangka Pemikiran.....	20
D. Hipotesis Penelitian.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	23

C. Populasi dan Sampel.....	24
D. Variabel Penelitian.....	26
E. Definisi Operasional.....	27
F. Instrumen Penelitian.....	30
G. Teknik Pengumpulan Data.....	32
H. Teknik Analisa Data.....	34
1. Evaluation Of Measurement Model.....	36
2. Evaluation Of Structural Model.....	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum	39
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	48
C. Deskripsi Pernyataan Responden.....	50
1. Evaluation Of Measurement Model.....	52
2. Evaluation Of Structural Model.....	56
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan.....	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.2 Skala Likert.....	31
Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.3 Pengukuran Skala Sampel.....	49
Tabel 4.4 Loading Factor.....	52
Tabel 4.5 AVE (Average Variance Extrated).....	53
Tabel 4.6 Fornel Larker Critarion or HTMT.....	54
Tabel 4.7 Cross Loading.....	54
Tabel 4.8 Reability Composit.....	55
Tabel 4.9 Cronbach's Alpha.....	55
Tabel 4.10 R- Square.....	56
Tabel 4.11 Koefisien Jalur.....	57
Tabel 4.12 T- Statistic.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 2.2 Skema Struktur Organisasi IAIN Palu.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Data sampel Tenaga Kerja pada IAIN Palu
- Lampiran 2 : Kuesioner/Angket

- Lampiran 3 : Hasil Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 4 : Lembar Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran 5 : Surat Keterangan Pembimbing
- Lampiran 6 : Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran 7 : Dokumentasi
- Lampiran 8 : Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis : Farah Umaiyah
Nim : 17.3.15.0009
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem *Work From Home* Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi pada IAIN Palu).**

Penelitian ini berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem *Work From Home* Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi pada IAIN Palu)**”, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah adanya pengaruh Lingkungan Kerja, dan Sistem *Work From Home* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada IAIN Palu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah populasi 287 orang tenaga pendidik IAIN Palu dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 74 responden, instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket dengan teknik pengambilan sampel *aksidental sampling (nonprobability sampling)*, untuk analisis data menggunakan software *Partial Least Square (PLS)* alat bantu yang digunakan berupa program *smartPLS 3 version for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan nilai R-Square sebesar $0,810 \times 100 = 81\%$. Variabel dependen yaitu Kinerja Tenaga Pendidik 81 % di pengaruhi oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Sistem *Work From Home* (X2), sedangkan sisanya 19 % di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk pengukuran koefisien jalur >0 maka akan dikatakan positif, nilai dari masing-masing variabel independen Lingkungan Kerja menunjukkan $0,315 > 0$ maka variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendidik, kemudian Sistem *Work From Home* menunjukkan $0,626 > 0$ maka variabel Sistem *Work From Home* (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendidik. Untuk analisis signifikansi dengan tingkat kesalahan 5% dengan nilai T-Statistic $> 1,96$ dan variabel independen Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai $4,101 > 1,96$ yang berarti H_0 ditolak H_1 diterima, untuk variabel independen Sistem *Work From Home* (X2) menunjukkan nilai $7,741 > 1,96$ yang berarti H_0 ditolak H_2 diterima, Jadi dapat disimpulkan Lingkungan Kerja dan Sistem *Work From Home* secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendidik Jadi dapat disimpulkan Lingkungan kerja dan Sistem *Work From Home* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Minat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Beberapa bulan belakangan ini, dunia sedang di gemparkan dengan virus mematikan yang membahayakan bagi manusia. Virus tersebut bernama *Corona Virus diseases* (Covid-19). Wabah yang muncul dari kota Wuhan-China yang penyebarannya begitu cepat serta mampu menular ke orang lain dengan sangat mudah. Virus Covid-19 adalah jenis penyakit yang mudah menular setelah menjangkit dan menginfeksi sistem pernafasan seseorang dan mampu menjadi wabah yang mendunia.¹

Wabah ini berangsur-angsur menyebar dari ibu kota pada awal maret 2020 hingga ke provinsi dan kota-kota lainnya, bahkan hingga ke pelosok desa yang ada di Indonesia. Keadaan ini membuat semua aktivitas terhenti mulai dari aktivitas sosial, ekonomi hingga pendidikan formal yang sangat diperlukan oleh para siswa dan mahasiswa. Terhentinya semua kegiatan tersebut bukan hanya menghambat pemasukan ekonomi masyarakat, tetapi juga berkemungkinan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia karena sebelumnya terbiasa bekerja setiap hari harus ada yang berat hati dirumahkan, dikurangi dan dibatasi kerjanya, bahkan ada yang harus kehilangan pekerjaannya.²

¹Suspahariati dan Ririn Susulawati, "Penerapan Sistem WFH (*Work From Home*) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Staf dan Dosen Unipdu Jombang Selama Pandemi Covid-19" 6 No. 2 (2020): 230

²Ibid., 230

Dengan adanya Covid-19 pemerintah Indonesia juga mengeluarkan peraturan untuk selalu menjaga jarak, menggunakan masker dan meminimalisir untuk keluar dari rumah. Hal tersebut membuat Menteri Pendidikan meminta untuk tenaga pengajar termasuk dosen agar mengajar dari rumah atau *Work From Home* (WFH) terkait dengan permasalahan virus corona (Covid-19). Hal ini dilakukan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 sekaligus mencegah penularan yang semakin meluas.

Hal ini juga sejalan dengan surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpanrb) Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dan upaya pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Peraturan ini mengatur bahwa ASN atau Aparatur Sipil Negara yang berada di lingkungan instansi pemerintah mampu melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah atau di tempat tinggal masing-masing.³

Oleh karena itu maka terjadi perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab pada karyawan dengan melarang karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah. Hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau dalam kata lain bekerja dari rumah.⁴

Penerapan sistem kerja *Work From Home* dan sekolah serta kuliah secara online, merupakan langkah strategis yang di ambil pemerintah untuk pencegahan

³Ricardo Manarintar Simarmata, "Pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon"02 No. 01 (2020): 34

⁴Ibid., 74

wabah virus corona yang semakin meluas di Indonesia saat ini. Kebijakan ini banyak menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja. *Work From Home* bagi sebagian bidang pekerjaan memang belum bisa dilakukan, apalagi dari kesiapan perusahaan belum tentu semua siap dengan sistem *Wrok From Home* ini.⁵

Kerja dari rumah atau *Work From Home* memiliki dampak positif maupun negatif. Di satu sisi, kerja dari rumah dapat memberikan fleksibilitas waktu bagi pekerja sehingga menghasilkan keseimbangan hidup yang lebih baik. Selain itu kerja dari rumah juga memberikan keuntungan bagi perusahaan karena biaya operasional yang dikeluarkan untuk pekerja semakin berkurang. Di sisi lain kerja dari rumah atau *Work From Home* juga menyebabkan menurunnya produktivitas selama kerja dari rumah sehingga hilangnya motivasi kerja serta membuat pekerja kehilangan fokus untuk bekerja.⁶

Work From Home juga sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar

⁵Agus Purwanto, "Studi Eksplorasi Dampak *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19" 2 No. 1 (2020): 93

⁶Agung Minto Wahyu dan Mochammad Sa'id, "Produktivitas Selama *Work From Home*: Sebuah Analisis Psikologi Sosial" 3 No. 2 (2020): 54

tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.⁷

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik karena salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah tenaga pendidik. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa tenaga pendidik di akui sebagai tenaga profesional. Posisi tenaga pendidik dalam pendidikan menjadi sangat penting dan seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah.

Dalam perspektif masyarakat, tenaga pendidik dipandang sebagai tenaga profesional karena tenaga pendidik melaksanakan suatu profesi atau pekerjaan

⁷Diah Maya Sari, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)" Skripsi (Jurusan Perbankan Syariah, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017), 21-23

sesuai dengan keahliannya. Seorang tenaga pendidik wajib memiliki kualifikasi pendidik.⁸

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin membahas tentang bagaimana pengaruhnya lingkungan kerja dan sistem *Work From Home* terhadap kinerja tenaga pendidik IAIN Palu. Untuk membuktikannya secara ilmiah, penulis melakukan penelitian dengan Judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem *Work From Home* terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Pada IAIN Palu)**".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik IAIN Palu?
2. Apakah sistem *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik iain palu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan tujuan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, adapun tujuan penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Sistem *Work From Home* Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Studi Pada IAIN Palu)" adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Palu.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem *work from home* terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Palu.

⁸ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), 3

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Tenaga Kependidikan IAIN Palu, penelitian ini semoga bisa menjadi bahan masukan bagi Tenaga Kependidikan IAIN Palu dalam menerapkan lingkungan kerja dan sistem *work from home* agar membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.
- b. Bagi kampus, temuan yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan didalam bidang teoritis maupun praktis yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan sistem *work from home*.
- c. Bagi peneliti :
 - a) Sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang telah didapatkan pada bangku perkuliahan.
 - b) Menambah pengalaman dan sekaligus latihan untuk memecahkan masalah-masalah yang ada dimasyarakat sebelum terjun langsung didunia pekerjaan yang sebenarnya.
 - c) Sebagai sarana untuk menambah wawasan peneliti terutama yang berhubungan dengan bidang kajian yang ditekuni selama kuliah.

D. Garis - Garis Besar Isi

Untuk memberikan gambaran tentang pembahasan dalam skripsi ini yang lebih rinci dan sistematis, maka pembahasan dapat dibagi atas :

1. BAB I PENDAHULUAN. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan garis-garis besar isi.
2. BAB II KAJIAN PUSTAKA. Pada bab dua ini dijelaskan mengenai penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis.
3. BAB III METODE PENELITIAN. Pada bab ini dijelaskan mengenai pendekatan dan desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.
4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN. Pada bab ini dipaparkan mengenai gambaran umum objek penelitian dan membahas hasil yang didapatkan dari penelitian.
5. BAB V PENUTUP. Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian dan juga saran-saran dari hasil penelitian di lapangan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Penelitian Terdahulu*

Penggunaan sub bab penelitian terdahulu dalam sebuah penelitian ilmiah dimaksudkan agar penelitian ilmiah tersebut memiliki acuan dasar dalam perkembangan pemikiran-pemikiran serta penganalisaannya. Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Sistem *Work From Home* Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Studi Pada IAIN Palu). Sebagai pembandingan dalam penelitian ini, agar dapat diketahui signifikan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan, baik secara teori dan lain sebagainya. Berikut penelitian dan tulisan-tulisan yang membahas tentang Lingkungan Kerja dan Sistem *Work From Home*.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti	Ainun Salsabila
Judul Penelitian	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI
Hasil Penelitian	Menyimpulkan bahwa pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai rumah sakit Islam Yogyakarta PDHI sebesar 62,8%, sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh factor lain.

Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Sama-sama meneliti pengaruh etika kerja Islam - Jenis penelitian (Kuantitatif)
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - lokasi penelitian - sampel karyawan - banyaknya jumlah variabel independen
Sumber	<p>Ainun Salsabila “<i>Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHP</i>”. Skripsi (Yogyakarta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017). (Di akses 27 Oktober 2020).</p>
Peneliti	Diah Maya Sari
Judul Penelitian	<p>Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)</p>
Hasil Penelitian	<p>Menyimpulkan bahwa pengaruh etika kerja Islam, motivasi kerja Islam, dan Lingkungan kerja Islam sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
Persamaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. variabel X (Etika kerja Islam dan Lingkungan kerja) 2. variabel Y (Kinerja Karyawan)
Perbedaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya Variabel Independen 2. Tempat Penelitian

Sumber	Diah Maya Sari, Skripsi: <i>“Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)”</i> (Jakarta:2017). (Di akses 01 Oktober 2020 Pukul 11:26 WITA).
Peneliti	Sri Reski
Judul penelitian	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Syariat Islam (Studi Pada Bank Muamalat Cabang Palu).
Hasil Penelitian	Menyimpulkan bahwa Variabel Independen (Kompetensi dan Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel Dependen (Kinerja Karyawan).
Persamaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen (Kompensasi) 2. Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)
Perbedaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya variabel independen (X) 2. Tempat Penelitian
Sumber	Sri Reski, Skripsi: <i>“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Syariat</i>

	<i>Islam (Studi Pada Bank Muamalat Cabang Palu)</i> ” (Palu: 2019).
Judul Penelitian	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu.
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Man 2 Kota Palu, dengan nilai sig-F sebesar $0,00 < \alpha < 0,05$. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig-t 0,025; stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig-t 0,013 dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Sig-t 0,032.
Persamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti lingkungan kerja - Banyaknya Variabel Independen (X)
Perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi Penelitian - Variabel Dependen (Y)
Peneliti	Abdul Jalil
Sumber	Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam Vol.1 No.2 Tahun 2019

B. Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.⁹

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusia yang merupakan sentrum segalanya.¹⁰

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menumbuhkan semangat yang tinggi bagi pekerja, sehingga diperoleh hasil yang lebih meningkat. Tumbuhnya semangat kerja maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, artinya pekerjaan dikerjakan sesuai standar dan tepat waktu. Hasil kerja akan diawasi oleh pribadi yang bersangkutan tanpa membutuhkan banyak pengawasan serta semangat kerjanya akan tinggi.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan kerja fisik

⁹George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 23

¹⁰Fautisno Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 25

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun yang termasuk lingkungan fisik dalam perusahaan antara lain adalah sebagai berikut :

a. Penerangan atau cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaa akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan tentu saja pada akhirnya menyebabkan kerang efesien dalam melaksanakan pekerjaa, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.¹¹

b. Ventilasi atau Pengaturan Udara

Pegawai akan sulit dapat bekerja dengan baik, senang dan efesien, apabila mereka bekerja di ruangan yang udaranya panas, pengap sehingga sulit bernafas. Ruangan pekerjaan dengan suhu udara yang dianggap baik adalah berkisar 13-24 derajat *Celcius*. Oleh karena itu perlu diusahakan adanya ventilasi cukup, yang dapat membantu pertukaran udara dengan lancar, sehingga para pegawai di ruang kerjanya tetap mendapat udara segar dan nyaman.

c. Dekorasi

¹¹Diah Maya Sari, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan" Skripsi, (UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta: 2017), 48

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi juga harus diperhatikan cara mengatur tata letak, susunan, dan tata warna perlengkapan yang akan dipasang atau diatur untuk bekerja.

d. Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius biasanya bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga meningkat.

e. Keamanan

Perlu diingat bahwa di dalam merencanakan tata ruang kerja hendaknya selalu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, oleh karena itu faktor keamanan perlu betul-betul dipertimbangkan secara hati-hati dan teliti. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan

sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak bisa diabaikan, karena juga berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.¹²

3. *Work From Home*

a. Pengertian *Work From Home*

Perubahan organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan melarang karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah, hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah. Saat ini *Work From Home* merupakan strategi yang dianut oleh banyak organisasi dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk institusi pendidikan. Penerapan *Work From Home* di Indonesia dikatakan bukan karena organisasi yang bekerja dari budaya atau metode asal, namun untuk mengurangi persebaran Covid-19, sehingga pengambilan keputusan oleh *manajer* harus menerapkan *Work From Home* untuk menjaga produktivitas karyawan.¹³

Istilah bekerja dari rumah atau *Work from Home* semakin tidak asing didengar oleh masyarakat Indonesia semenjak adanya pandemi Covid-19. *Work From Home* adalah melaksanakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan di kantor untuk dikerjakan di rumah karyawan tersebut. Sehingga tidak harus berangkat ke kantor karena pekerjaan dapat diselesaikan di rumah.

¹²Ibid., 49-50

¹³Ricardo Manarintar Simarmata, “pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon” 02, No. 01 (2020): 75

Skema *Work From Home* adalah model bekerja dari jarak jauh (*telecommuting*) yang bukan lagi hal baru dan sudah ada sejak tahun 1970 sebagai upaya mengatasi kemacetan karyawan ketika berangkat dan pulang dari pekerjaan setiap harinya.¹⁴

b. Indikator *Work From Home*

Terdapat indikator dari *Work From Home* diantaranya adalah :

- a) 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.
- b) Kedekatan dengan keluarga. Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.
- c) Waktu perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.
- d) Kesehatan dan keseimbangan kerja. Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- e) Kreativitas dan produktivitas tinggi. Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.
- f) Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.¹⁵

¹⁴Suspahariati dan Ririn Susulawati, "Penerapan Sistem WFH (*Work From Home*) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Staf dan Dosen Unipdu Jombang Selama Pandemi Covid-19" 6 No. 2 (2020): 234

¹⁵ Ricardo Manarintar Simarmata, "pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon" 02, No. 01 (2020): 75

c. Manfaat dan kerugian *Work From Home*

Secara singkat, manfaat bagi pekerja adalah :

- a. Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga
- b. Mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan penghematan bahan bakar
- c. Dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja
- d. Dapat memilih bekerja ketika suasana hati sedang baik

Sementara manfaat bagi pemberi kerja adalah :

- a. Mendorong semangat kerja
- b. Mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran
- c. Mengurangi pergantian pekerja
- d. Memperkuat citra perusahaan sebagai tempat bekerja yang ramah keluarga.¹⁶

Bagi pekerja beberapa masalah diantaranya adalah :

- a. Pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja. Dibutuhkan perjadwalan kerja yang lebih rapi bahkan mungkin perlu ditetapkan waktu tetap untuk berkumpul di kantor.
- b. Tidak terlihat batasan jelas antara kantor dan rumah bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan.

¹⁶Oswar Mungkasa, "Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19" IV No. 2 (2020): 131

- c. Pekerja jarak jauh cenderung terlihat seperti pengangguran dan berdampak pada hubungan dengan tetangga dan keluarga. Keluarga dan tetangga mungkin menjadi marah ketika pekerja jarak jauh tidak ikut serta dalam pekerjaan rumah tangga dan lingkungan walaupun kenyataannya berada di rumah.

Sementara bagi pimpinan perusahaan/organisasi, beberapa kendala yang mungkin timbul diantaranya adalah :

- a. Beberapa pimpinan mengalami kesulitan menyesuaikan diri terutama bagi pimpinan yang cenderung kurang percaya kepada bawahan.
- b. Pada pekerjaan yang membutuhkan intensitas kerja sama kelompok yang tinggi, dibutuhkan pengaturan jadwal pertemuan yang akan merepotkan.
- c. Jenis pekerjaan yang membutuhkan bertemu langsung dengan pelanggan hanya memungkinkan bekerja leluasa secara terbatas, tidak mungkin sepanjang waktu berada jauh dari kantor. Sementara ketika sebagian pekerja yang bisa bekerja jarang jauh maka ini akan menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pekerja.
- d. Beberapa pekerja tidak dapat bekerja tanpa pengawasan.¹⁷

4. Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

¹⁷Ibid., 131-132

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Tenaga pendidik adalah personil di lembaga pelaksanaan pendidikan yang melakukan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan.

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. Pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.¹⁸

b. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik

Berdasarkan Undang-undang NO. 20 Tahun 2003 pasal 39: (1) bahwa tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Adapun berdasarkan penjelasan tersebut dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang di isyaratkan baik oleh pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain : Harus memiliki sertifikat sesuai dengan bidangnya, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki

¹⁸Siti Aisyah, “Manajemen Tenaga Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat” Skripsi: (Jurusan Manajemen, UIN Sumatera Barat: Medan: 2017), 22

kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Seorang tenaga kependidikan berasal dari perguruan tinggi yang terakreditasi.

Adapun tugas pendidik yaitu harus berkewajiban :

- 1) Menciptakan inovasi dan revisi dalam sistem kependidikan yang kreatif, dinamis, dan mampu berinteraksi satu sama lain.
- 2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kepercayaan yang di amanahkan kepadanya.¹⁹

Disamping itu tenaga pendidik mempunyai hak dan kewajiban tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas yaitu :

Tenaga pendidik berhak memperoleh :

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
- 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- 3) Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.

Tenaga pendidik berkewajiban :

- 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.

¹⁹Sulisstiyorini, Manajemen Pendidikan Islam, (Tulungagung: Elkaf, 2006), 53

- 2) Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- 3) Member teladan dan member nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya

c. Indikator Tenaga pendidik

Indikator penilaian kinerja tenaga pendidik / guru antara lain : (1) memiliki keterampilan mengajar yang baik; (2) memiliki wawasan yang luas; (3) menguasai kurikulum; (4) menguasai media pembelajaran; (5) menguasai teknologi; (6) menjadi teladan yang baik.

Secara normatif pada Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 20 di jelaskan :

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Maka dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga pendidik / guru profesional harus memenuhi beberapa kriteria diantaranya menguasai secara mendalam pelajaran yang diajarkan, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu melaksanakan peran dan fungsinya terutama dalam pembelajaran di

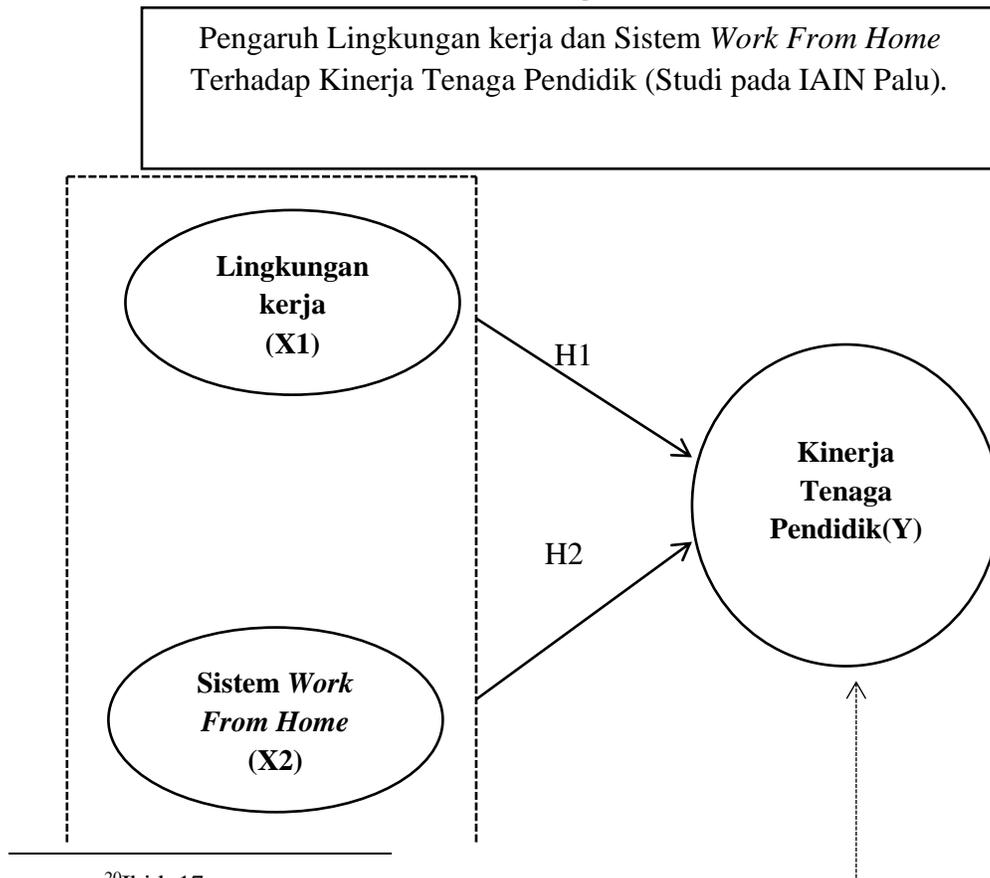
kelas, selalu mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, dan menjunjung tinggi moral dan nilai-nilai agama serta mematuhi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik guru.²⁰

C. *Kerangka Pemikiran*

Kerangka pemikiran mengenai lingkungan kerja dan sistem *Work From Home* terhadap kinerja tenaga pendidik, seperti tersaji pada gambar berikut :

Gambar 2.2

Skema Kerangka Pemikiran



²⁰Ibid, 17

H3

Ket :  = Pengaruh secara serempak
  = Pengaruh secara signifikan

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadapkinerja tenaga pendidik pada IAIN Palu.

H2 :Sistem*Work From Home* pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada IAIN Palu.

H3 :Lingkungan kerja dan sistem *Work From Home*berpengaruh secara serempak terhadap kinerja tenaga pendidik pada IAIN Palu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, atau data berupa kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.²¹

penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan metode survey. Dimana metode penelitian ini mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisisioner untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Kegunaan dari pendekatan penelitian kuantitatif yaitu untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan Sistem *Work From Home* terhadap kinerja tenaga pendidik pada IAIN Palu.²²

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kampus IAIN Palu, Jln. Diponegoro, Palu Barat, Provinsi Sulawesi Tengah.

²¹ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi Revisi 2, (Cet. V ; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), 20.

²²Ibid, 21

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi menunjukkan keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu, dalam populasi terdapat unit-unit populasi ataupun jumlah bagian-bagian populasi. Nanang Martono mengartikan populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.²³

Dengan demikian penulis menyimpulkan, dalam proposal penelitian ini yang menjadi populasinya adalah semua tenaga pendidik IAIN Palu. Dimana hal ini populasinya berjumlah 287 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.²⁴

²³Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi : Teori dan Aplikasi*, (Cet.1. Jakarta: Raja Grafindo, 2012), 125

²⁴Sugiharto, Dergibson Siagian, Lasmono Tri Sunaryanto, Denny S. Oetomo, *Tehnik Sampling*, (Cet.II ; Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2003), 2.

Menurut Sugiharto dan kawan-kawan mendefinisikan sampel yaitu sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya.²⁵

Teknik Sampling merupakan tehnik dalam mengambil sebuah sampel. Kemudian untuk menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus dengan Metode Slovin.²⁶

Rumus Metode Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan

Dengan demikian besaran sampel dalam penelitian ini, penjabarannya sebagai berikut:²⁷

²⁵Ibid, 2

²⁶ Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Cet.I; Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 180.

²⁷Ibid, 180

Diketahui $N = 287$ jiwa, dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{287}{1 + 287(0,01)} = \frac{287}{1 + 2,87} = \frac{287}{3,87} = 74$$

Berdasarkan hasil dari rumus tersebut maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang yang merupakan tenaga pendidik IAIN Palu dari jumlah posisi yaitu 287 orang.

Metode dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* yaitu merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan cara *Aksidental Sampling*, peneliti dalam pengambilan sampel ini berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.²⁸

D. Variabel Penelitian

Variabel adalah karakter yang akan diobservasi dari unit amatan. Variabel dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang memiliki variasi antara satu objek dengan objek yang lain dalam

²⁸Idem, Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R am D, (Cet, 15, Bandung : CV. Alfabeta, 2011), 38

kelompok tersebut, maka jenis-jenis variabel dalam penelitian dapat dibedakan sebagai berikut:²⁹

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Variabel ini biasanya disimbolkan dengan variabel “X”.³⁰ Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu: Lingkungan kerja (X1), dan sistem *Work From Home* (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas.³¹ Variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini yaitu: kinerja tenaga pendidik (Y).

E. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel penelitian, yaitu variabel independen (bebas) dinotasikan dengan X dan variabel dependen (terikat)

²⁹ Sugiharto, Dergibson Siagian, Lasmono Tri Sunaryanto, Denny S. Oetomo, *Teknik Sampling*, (Cet. II ; Jakarta : PT. Gramedia pustaka Utama, 2003), 13

³⁰ Nanang martono, *Metode...* ”, 61.

³¹ Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Cet.I, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), 29.

dinotasikan dengan Y. Berikut adalah penjelasan mengenai variabel penelitian yang digunakan :

1. Variabel Independen (X) dalam penelitian ini yaitu :
 - a. Persepsi Kenyamanan (X1), *Mobile banking* menyediakan tingkat kenyamanan yang lebih tinggi yang mana memudahkan nasabah untuk melakukan transaksi perbankan kapanpun dan dimanapun.³²
 - b. Keuntungan (X2), berkaitan dengan keadaan yang dirasakan oleh nasabah ketika menggunakan produk atau jasa mereka merasa terbantu dengan adanya produk atau jasa tersebut.³³
 - c. Keamanan (X3), berkaitan dengan suatu perasaan yang dirasakan oleh nasabah yang merasa bebas dari bahaya yang ditimbulkan akibat menggunakan suatu produk atau jasa tersebut.³⁴
2. Variabel Dependen (Y) dalam penelitian ini, yaitu Minat Nasabah.
Minat Nasabah berkaitan dengan minat penggunaan *mobile banking* adalah kegiatan seseorang yang muncul dalam dirinya. Artinya terdapat faktor yang

³²Nadia, "Pengaruh Kemudahan dan Kenyamanan Terhadap Tingkat Kepercayaan Mahasiswa Pada E-Banking Syariah Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam", Skripsi (Palu: IAIN Palu, 2020), 22

³³Jefri Wandu, "Pengaruh Persepsi Kegunaan, Persepsi Keuntungan, dan Persepsi Keamanan Terhadap Minat Nasabah Bank BNI Dalam Menggunakan Mobile Banking Pada BNI Cabang Palu", Skripsi (Palu: UNTAD, 2019) 28

³⁴Ibid, 28

mempengaruhi munculnya minat seseorang tergantung apa yang mereka rasakan.³⁵

Adapun variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator
1.	Lingkungan Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none">1. Penerangan atau Pencahayaan2. Ventilasi atau Pengaturan Udara.3. Dekorasi Ruang Kerja.4. Suara Bising.5. Jaminan Keamanan.6. Komunikasi kerja antara pimpinan dan bawahan.

³⁵Ibid, 28

		<p>7. Kerjasama antar sesama karyawan.³⁶</p> <p>SUMBER : DIAH MAYA SARI</p>
2.	<i>Work From Home</i> (X2)	<p>1. Lingkungan kerja fleksibel.</p> <p>2. Gangguan stres.</p> <p>3. Kedekatan dengan keluarga.</p> <p>4. Kesehatan dan keseimbangan kerja.</p> <p>5. Kreativitas dan produktivitas tinggi.</p> <p>6. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor.³⁷</p> <p>SUMBER: RICARDO MANARINTAR SIMARMATA</p>
3.	Tenaga Pendidik (X3)	<p>1. Memiliki keterampilan mengajar yang baik.</p> <p>2. Memiliki wawasan yang luas.</p> <p>3. Menguasai kurikulum.</p>

³⁶Diah Maya Sari, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan” Skripsi,(UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta: 2017), 105

³⁷Ricardo Manarintar Simarmata, “pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon” 02, No. 01 (2020): 75

		<p>4. Menguasai mediapembelajaran.³⁸</p> <p>5. Menguasai teknologi.</p> <p>6. Menjadi teladan yang baik.</p> <p>7. Memiliki kepribadian yang baik.</p> <p>SUMBER: TIMOR LAGA FERIYANTO</p>
--	--	---

F. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini Instrumen yang digunakan adalah kuisisioner yaitu seperti penyebaran angket dimana didalamnya berisi pernyataan yang akan diberikan kepada tenaga pendidik IAIN Palu. Adapun pernyataan tersebut dibuat dalam bentuk Skala Likert, adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial. Dalam penelitian,

³⁸Timor Laga Feriyanto, "Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar di Kecamatan Bambanglipuro Kabupaten Bantul", (Jurusan Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta; Yogyakarta: 2004), 16

fenomenal sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.³⁹

Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.⁴⁰

Kategori pernyataan dengan jawaban dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Tabel 3.2
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Kategori diatas bahwa angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan, sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan.

G. Teknik Pengumpulan Data

³⁹ Husein Umar, *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), 170.

⁴⁰ Ibid, 135

Data dalam pengumpulannya dapat dilakukan dan diambil dari berbagai sumber dan cara. Untuk itu, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut.⁴¹

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian menggunakan pengamatan dan ingatan dari kejadian dilapangan yang terjadi. Observasi dilakukan pada proses penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui secara langsung pengaruh lingkungan kerja dan sistem *Work From Home* terhadap kinerja tenaga pendidik pada IAIN Palu.

2. Kuesioner

Angket (kuesioner) adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti bersifat tertutup, yaitu alternatif jawaban telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Adapun jumlah responden yang akan dibagikan kuesioner berjumlah 74 orang berdasarkan rumus yang didapatkan dari sampel. Yang mana 74 orang tersebut merupakan tenaga pendidik IAIN Palu yang melakukan kegiatan *Work From Home*.⁴²

⁴¹ Ibid, 193

⁴² Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2014), 139.

Jawaban pertanyaan angket ini telah dirumuskan sebelumnya dengan lima pilihan, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Kurang Setuju (KS)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Pemberian skor terhadap nilai angket dilakukan peneliti dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Jawaban setuju diberi skor 4
- c. Jawaban kurang setuju diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh lingkungan kerja dan sistem *work From Home* terhadap kinerja tenaga pendidik pada IAIN Palu.

3. Dokumentasi

Dokumen yang bersumber dari buku-buku, website, brosur, penelitian terdahulu baik jurnal ilmiah maupun skripsi yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

H. Teknis Analisa Data

Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif. Dimana analisa kuantitatif ini merupakan proses analisa yang terdapat data-data berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan sitem *Work From Home* terhadap kinerja tenaga pendidik (studi pada IAIN Palu).⁴³

Teknik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini menggunakan software *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modeling (SEM)*, keunggulan metode ini tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Alat bantu yang digunakan berupa program *smartPLS 3 Version For Windows*.⁴⁴

PLS mempunyai keunggulan tersendiri. Tidak terpengaruh oleh kekurangan data, tidak ada masalah dengan sampel yang kecil namun ukuran sampel yang lebih besar akan meningkatkan ketepatan estimasi PLS. Tidak memerlukan asumsi distribusi (asumsi normalitas), karena PLS tergolong statistik. Skala pengukuran dapat berupa data berskala metrik (rasio dan interval), data berskala kuasai metrik (ordinal), atau binary (nominal). Mudah menggabungkan model pengukuran reflektif dan formatif. Menangani model yang kompleks dengan banyak hubungan model struktural. Dapat digunakan untuk tujuan prediksi dapat digunakan sebagai masukan untuk analisis

⁴³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 52.

⁴⁴Azzur Juliandi, *Structural Equation Model Based Partial Least Square*, (Batam: Universitas Batam, 2018), 20

selanjutnya dan memiliki kekuatan statistik yang tinggi *High levels of statistical power*.⁴⁵

Melakukan kalkulasi PLS Algorithm, maka akan diperoleh informasi yang akan digunakan untuk menganalisis data penelitian, khususnya untuk melihat nilai-nilai yang biasa digunakan untuk analisis PLS-SEM *Outer model* pengujian indikator Validitas dan reliabilitas dan *Inner model* pengujian hipotesis antar variabel.⁴⁶

Melakukan Bootstrapping, merupakan prosedur resampling (pensample-an kembali/pengulangan sampel) Bootstrapping adalah suatu prosedur non-parametrik, merupakan metode untuk memecahkan masalah data yang tidak normal terutama jika sampelnya hanya kecil/sedikit. Bootstrapping memungkinkan pengujian signifikansi statistik dari berbagai hasil PLS-SEM seperti koefisien jalur, Cronbach's alpha, HTMT dan nilai R². Di dalam bootstrapping, sub-sampel diciptakan dengan pengamatan acak diambil (dengan pergantian) dari data set asli. Untuk memastikan stabilitas hasil, jumlah sub-sampel harus menjadi besar.⁴⁷

1. Evaluation Of Measurement Model

a. Uji Validitas

Validitas (validity) berasal dari kata valid artinya sah atau tepat. Validitas atau kesahihan berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam

⁴⁵Ibid, 21

⁴⁶Ibid, 41

⁴⁷Ibid, 45

melakukan fungsi ukurnya jadi suatu instrumen yang valid berarti instrumen tersebut merupakan alat ukur yang tepat untuk mengukur suatu objek. Berdasarkan pengertian ini, maka validitas instrumen pada dasarnya berkaitan dengan ketepatan dan kesesuaian antara instrumen sebagai alat ukur dengan objek yang diukur.⁴⁸

1) *Loading Factor*

Sebuah nilai yang dihasilkan setiap indikator untuk mengukur variabel.

2) *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai yang dimiliki oleh setiap variabel.

3) *Fornel Larcker Criterion or HTMT*

Nilai korelasi antara variabel itu sendiri dan variabel lainnya.

4) *Cross Loading*

Korelasi antara indikator dan variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas memiliki istilah atau nama lain seperti keterpercayaan, keterhandalan, kestabilan, dan konsistensi. Berdasarkan arti kata tersebut, maka instrumen yang reliabel adalah instrumen yang hasil pengukurannya

⁴⁸Rusyidi Ananda dan Muhammad Fadhil, *Statistik Pendidikan Teori Dan Praktik Dalam Pendidikan*, Cet 1 (Medan: CV. Widya Puspita, 2018), 100

dapat dipercaya. Salah satu kriteria instrumen yang dapat dipercaya jika instrumen tersebut digunakan secara berulang-ulang, hasil pengukurannya tetap.⁴⁹

Ada dua tahap dalam pengujian reliabilitas dengan menggunakan PLS yaitu:

- 1) Composit Reliability
- 2) Cronbach's Alpha

3. *Evaluation Of Structural Model*

Uji Hipotesis

Untuk uji hipotesis penelitian ini menggunakan PLS untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan sistem *Work From Home* terhadap kinerja tenaga pendidik pada IAIN Palu.⁵⁰

a. R-Square

Nilai yang hanya dimiliki variabel dependen dan memperlihatkan seberapa besar nilai variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

b. Koefisien Jalur

Nilai yang menunjukkan hubungan antar variabel apakah bernilai positif atau negatif.

c. T-Statistic (Bootstrapping)

⁴⁹Ibid, 122

⁵⁰Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*, Cet.4(Jakarta: PT. Fajar Interprtama Mandiri, 2017.22

Pengujian signifikan statistic antar variabel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Berdirinya IAIN Palu

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu adalah Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri di Palu Provinsi Sulawesi Tengah, Indonesia. STAIN Datokarama Palu didirikan berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 51 tanggal 6 Agustus 2013 bertepatan dengan tanggal 28 Ramadhan 1434 H.

a. Rintisan Awal Berdirinya

Atas prakarsa beberapa tokoh cendekiawan muslim, baik dari kalangan perguruan tinggi, instansi pemerintah, ulama dan zu'ama di kota Palu, pada Mei 1966 dibentuklah satu kepanitiaan yang diberi nama panitia persiapan pendirian IAIN Datokarama Palu. Adapun struktur dan personalia dari kepanitiaan tersebut adalah sebagai berikut :⁵¹

- 1) Ketua : Abidin Ma'ruf, SH
- 2) Wakil ketua : KH. Zainal Abidin Batalembah
- 3) Sekertaris : Abu Naim Syaar
- 4) Wakil Sekertaris : Isma'un Dg. Marotja
- 5) Bendahara : Drs. HM. Ridwan
- 6) Wakil Bendahar : H. Dg. Mangera Gagarannusu

⁵¹Pedoman Akademik IAIN Datokarama palu

7) Anggota- Anggota : Pati Bidin, Drs. Andi Mattala.S, Drs. H. F. Tangkilisan, Drs. Buchari, KH. Abd Muthalib Thahir, Syahrul, Zainuddin Abd Rauf, Muchtar Tadji, Rusdy Toana, Zuber S. Garupa, Arsyad Parampi.

Berkat jalinan kerja sama dengan IKIP Ujung Pandang Cabang Palu dan Untad Cabang UNHAS di Palu serta dukungan moril dan fasilitas materil yang diberikan Pemerintah Daerah. Panitia tersebut berhasil membuka dua fakultas sekaligus, yaitu fakultas Tarbiyah yang dipimpin oleh KH.Zainal Abidin Batalembah selaku Dekan dan Drs. Buchari selaku wakilnya, serta fakultas Ushuluddin yang dipimpin oleh KH.M Qasim Maragau dan Drs. H. F. Tangkisan sebagai wakilnya. Berdiri dan beropersinya kedua fakultas tersebut merupakan pilar awal persiapan dan perjuangan mewujudkan berdirinya IAIN Datokarama Palu. respon masyarakat pun ternyata sangat positif, terbukti pada awal penerimaan mahasiswa baru, kurang lebih 125 orang yang menjadi mahasiswa pada kedua fakultas tersebut pada tahun akademi 1966/1967.

Lobi dan pengusaha pun tak henti-henti ke pusat guna menggapai obsesi. Namun selalu terbentur dengan peraturan, perundang-undangan, serta berbagai persyaratan akademik yang belum terpenuhi. Sehingga pihak departemen Agama Pusat belum dapat merestui berdirinya IAIN Datokarama Palu. dan sesuai arahan dan petunjuk Menteri Agama ketika itu, dijadikan kedua fakultas tersebut berstatus sebagai filial IAIN Alauddin Ujung Pandang.⁵²

⁵²Pedoman Akademik IAIN Datokarama palu

b. Pasang Surut Perkembangannya

Setelah beroperasi selama dua tahun, pada tanggal 8 Mei 1969 (21 Safar 1389 H), status kedua fakultas (Tarbiyah dan Ushuluddin) tersebut ditingkatkan dari filial menjadi cabang dari IAIN Alauddin Ujung Pandang, yang diresmikan oleh Sekjen Depag RI, Mayor Jendral TNI Ahmad Hafiluddin Djojoadikusumo, atas nama Menteri Agama RI (ketika itu, KH. M. Dahlan). Dekan fakultas Tarbiyah dipercayakan kepada KH. Abd Muthallib Thahir, dan Dekan fakultas Ushuluddin dipercayakan kepada KH. Saggaf Aljufri. Pada tahun 1979, KH. Abd. Muthallib Thahir berpulang ke Rahmatullah. Maka ditunjuklah Drs. Husein Alyafie sebagai pelaksana tugas Dekan (Pts) sampai tahun 1983. Namun, karena rangkap jabatan sebagai anggota DPRD Tk. 1 Sulawesi Tengah. Drs. Husein Alyafie mengundurkan diri sebagai (Pts). Dia digantikan oleh Drs. Buchari yang kemudian menjadi Dekan definitif fakultas Tarbiyah.⁵³

Sejak beralih status dari filial ke cabang, kedua fakultas tersebut semakin berkembang pesat dan mendapat kepercayaan masyarakat. Sehingga, pada tahun 1984, status kedua fakultas tersebut meningkat lagi menjadi fakultas Madya berdasarkan PP Nomor 33 Tahun 1985. Dengan status baru ini berarti memberikan wewenang untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi sampai ke tingkat strata 1 (S1). Sebelumnya hanya memiliki kewenangan terbatas pada tingkat *Bacheloriat* (sarjana Muda).

Pada tahun 1988, KH. Saggaf Aljufri, MA mengundurkan diri dari jabatannya selaku Dekan fakultas Ushuluddin karena alasan kesibukan selaku ketua umum PB

⁵³Pedoman Akademik IAIN Palu

Alkhairaat. Kepemimpinan dilanjutkan oleh Drs. Moh.Arsyad Ba'asyein yang waktu itu menjabat sebagai wakil Dekan.Pada perkembangan selanjutnya, berdasarkan keputusan Presiden (KEPRES) No. 9 Tahun 1987 tentang Susunan Organisasi IAIN.Fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin di Palu tidak tercantum lagi sebagai fakultas cabang, dan harus menerima kenyataan sebagai fakultas filial. Baru pada tahun 1993, berdasarkan KEPMENAG No. 389 Tahun 1993 tentang status IAIN Alauddin, status fakultas Ushuluddin di Palu kembali diakui sebagai fakultas cabang. Ada catatan yang tidak boleh dibuang begitu saja, bahwa walaupun sempat mengalami degradasi status selama beberapa tahun, namun ibarat api, fakultas Ushuluddin tak kunjung padam.⁵⁴

Menyadari akan berbagai potensi dan aset yang dimiliki IAIN Alauddin di Palu, terutama jumlah mahasiswanya yang terdaftar pada tahun akademik 1994-1995 mencapai 1.278 orang. Hal ini semakin memperkokoh keinginan dan alasan untuk memiliki IAIN yang berdiri sendiri. Alasan dan keinginan tersebut direspon dan di *back up* sepenuhnya oleh pemerintah Daerah (Gubernur dan DPRD 1) dengan memberikan rekomendasi tertulis serta penyediaan lahan 60 ha di Desa Sibedi Kecamatan Marawola (9 KM dari Kota Palu) untuk pengembangan kampus baru serta sejumlah dana yang diperlukan dalam rangka realisasi keinginan tersebut. Dukungan juga sepenuhnya diberikan oleh MUI Tk. 1 Sulawesi Tengah dengan memberikan rekomendasi bahwa IAIN Alauddin di Palu 25 Tahun kedepan menjadi lampiran

⁵⁴Pedoman Akademik IAIN Datokarama Palu

pengajuan usulan ke Menteri Agama RI melalui Rektor IAIN Alauddin untuk dijadikan bahan pertimbangan.

Namun lagi-lagi aralpun melintang di separuh jalan perjuangan. Dengan terbitnya KEPRES No. 11 Tahun 1997 tentang pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), perjuangan untuk mewujudkan IAIN berdiri sendiri untuk sementara kandas ditengah jalan. Walau begitu, secercah harapan pun muncul ke permukaan. Sebab, STAIN merupakan sebuah Institut transisi formal menuju IAIN yang berdiri sendiri, jika kemudian telah memiliki persyaratan yang dibutuhkan untuk itu. Yang pasti, perjuangan harus tetap dilanjutkannya sehingga cita-cita terpenuhi.

c. Peralihan Status Menjadi STAIN

Dengan diberlakukannya KEPRES No. 11 Tahun 1997 tentang Pendidik Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), maka seluruh fakultas cabang dari 14 IAIN untuk yang ada di Indonesia dengan sejumlah fakultasnya yang tersebar di berbagai daerah secara otomatis beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), termasuk fakultas Tarbiyah dan fakultas Ushuluddin IAIN Alauddin di Palu.⁵⁵

Sebagai tindak lanjut dari KEPRES tersebut di atas, Menteri Agama RI mengeluarkan surat keputusan No. 303 Tahun 1997 tentang organisasi tata kerja STAIN Palu dan KEPMENAG No. 336 Tahun 1997 tentang status IAIN Palu. dan untuk pengaturan alih status dari fakultas Daerah menjadi STAIN, Dirjen Bimbaga Islam

⁵⁵Pedoman Akademik IAIN Datokarama Palu

mengeluarkan surat keputusan No:E 136 Tahun 1997 tentang pedoman pengaturan alih status tersebut.

Konsekuensi logis dari peralihan status tersebut berdasarkan seperangkat aturan seperti yang disebutkan di atas, maka fakultas Tarbiyah berubah menjadi jurusan Tarbiyah dengan tiga program studi. Yaitu : Aqidah Filsafat, Tafsir Hadits dan Perbandingan Agama. Sesuai kewenangan yang diberikan bagi STAIN untuk dapat membuka jurusan baru dalam rangka pengembangan maka Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah dari Yayasan Pendidikan Datokarama yang langsung dibina oleh IAIN Alauddin di Palu sejak tahun 1995, kemudian di integrasikan dengan STAIN Palu dan menjadi jurusan Syari'ah dengan dua program studi, yaitu : Mu'amalah dan Perbandingan Mazhab/Hukum. Nama yayasan Datokarama kemudian diabadikan menjadi nama STAIN Palu berdasarkan keputusan Senat STAIN Palu tanggal 24 November 1997 dengan perbandingan bahwa nama Datokarama memiliki nilai historis sebagai tokoh pembawa pertama Agama Islam di lembah Palu dan menjadi nama IAIN yang diperjuangkan sejak awal berdirinya di kota Palu. Datokarama memiliki nama asli Abdullah Raqi, seorang tokoh yang berasal dari Pagaruyung, kesultanan Padang pariaman. Selama keberadaannya di lembah Palu (1903-1965 Miladiyah).Dia berhasil mengislamkan Raja-raja yang ada di lembah Palu.Datokarama adalah gelar yang diberikan oleh tokoh-tokoh masyarakat lembah Palu kepada Abdullah Raqi, berkat jasa dan kealimannya.Orang-orang biasa pula menyebutnya dengan To Baraka orang yang memiliki/membawa karamah/kemuliaan, karena telah menyebarluaskan Agama Islam di lembah palu.

Secara kelembagaan, peralihan status tersebut cukup merugikan dari sisi eselonisasi pimpinan lembaga, namun di sisi lain sangat memberikan prospek yang lebih cerah. Dengan peralihan status tersebut, STAIN Datokarama Palu memiliki otonomi penuh baik dalam pengelolaan ketenagaan, keuangan, sarana dan fasilitas maupun dalam pengembangan mutu akademiknya. Disamping itu, sangat dimungkinkan untuk menyelenggarakan program studi yang bervariasi sehingga dapat menampung minat masyarakat yang beragam dalam kajian ke Islaman. Bahkan sesuai dengan peraturan yang berlaku, juga dapat membuka program Pasca Sarjana. Selain program-program pendidikan professional setingkat D1, D2, D3 dan Akta IV. Peluang-peluang tersebut merupakan keuntungan tersendiri yang lebih memungkinkan STAIN Datokarama Palu berkembang secara kompetitif untuk menjawab tuntutan dan tantangan masa depan yang lebih berat dan kompleks.

Dari perjalanan STAIN Datokarama Palu yang bila direntang kebelakang mulai sejak dibukanya filial dari IAIN Alauddin Makassar fakultas Tarbiyah dan Ushuluddin pada tahun 1966/1967 serta STIS Datokarama Palu sesungguhnya telah berumur 40, suatu usia yang cukup panjang untuk mematangkan diri dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu maka kehidupan kampus insya Allah sudah harus dapat menunjukkan kematangan dalam semua aspek, baik dalam bidang pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta pembinaan kemahasiswaan.

d. Keadaan Sekarang

setelah melalui proses yang panjang, setiap pimpinan dari period eke periode tetap selalu berjuang dan berusaha untuk meningkatkan lembaga Datokarama Palu. oleh karena itu sampai saat ini lembaga STAIN Datokarama Palu telah beralih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu diresmikan pada tanggal 1 Desember 2013 sekaligus dilakukan pelantikan Prof. Drs. H. Zainal Abidin, M.Ag sebagai Rektor yang pertama oleh Menteri Agama Drs. H. Suryadharma Ali, M.Si.

2. Visi dan Misi IAIN Palu

Visi misi IAIN Palu adalah :⁵⁶

- **Visi IAIN Palu**

Mewujudkan IAIN yang bermutu dan berdaya saing tahun 2025.

- **Misi IAIN Palu**

1. Meningkatkan mutu lulusan dengan menetapkan standar mutu pada setiap prodi.
2. Melaksanakan pendidikan dan pembelajaran yang bermutu dengan peningkatan sarana prasarana dan sumber-sumber belajar.
3. Meningkatkan mutu dosen dan pegawai melalui publikasi hasil riset pada jurnal nasional, internasional serta pendidikan dan pelatihan.
4. Pengembangan dan penataan peran dan fungsi kelembagaan.

⁵⁶Pedoman Akademik IAIN Datokarama Palu

5. Struktur organisasi Bank Mega Syariah Palu

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Kuesioner

Penelitian ini dilakukan pada tenaga pendidik yang ada di IAIN Palu. Data penelitian menggunakan instrument kuesioner yang dibagikan kepada tenaga pendidik di IAIN Palu sebagai sampel penelitian. Proses penyebaran kuesioner ini disebar oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian seperti dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Persentase
74	74 rangkap	74 rangkap	74 rangkap	100%

Sumber :Hasil Penelitian, 2021

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 74 orang.

2. Deskripsi Sampel Penelitian

Dari total jumlah Populasi yaitu 287 orang maka dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 74 orang. Data ini diambil dengan penarikan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata maupun tingkatan tertentu dan dengan tingkat *margin error* nya sebesar 10 % atau 0,01. Data sampel dari hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden
Laki-laki	41
Perempuan	33
Jumlah	74

Sumber :Hasil Penelitian, 2021

Pada tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa responden atau sampel yang berjumlah 74 orang dalam penelitian ini terbagi atas yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 33orang sehingga terlihat bahwa sampel penelitian didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki.

C. Deskripsi Pernyataan Responden

1. Pengukuran Skala Sampel

Tabel 4.3
Pengukuran Skala Sampel

Indikator	Rata-Rata	Median	Minimum	Maksimum
X1.1	3,770	4,000	2,000	5,000
X1.2	4,000	4,000	2,000	5,000
X1.3	3,959	4,000	2,000	5,000
X1.4	4,176	4,000	2,000	5,000
X1.5	3,486	3,000	1,000	5,000
X1.6	3,797	4,000	2,000	5,000
X2.1	3,527	4,000	2,000	5,000
X2.2	3,365	3,000	2,000	5,000
X2.3	3,824	4,000	2,000	5,000
X2.4	3,608	4,000	1,000	5,000
X2.5	3,743	4,000	1,000	5,000
X2.6	3,689	4,000	1,000	5,000
Y1	3,865	4,000	2,000	5,000
Y2	3,797	4,000	1,000	5,000
Y3	3,622	4,000	1,000	5,000
Y4	3,824	4,000	2,000	5,000
Y5	3,635	4,000	2,000	5,000
Y6	3,486	3,000	2,000	5,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Pengukuran skala dari sampel pada variabel Lingkungan kerja (X1) untuk indikator X1.1 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 2, maksimum 5. Untuk pernyataan X1.2 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 4, median 4, minimum 2, maksimum 5. Untuk pernyataan X1.3 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 2, maksimum 5. Untuk X1.4 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 4,

median 4, minimum 2, maksimum 5. Untuk X1.5 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 3, minimum 1, maksimum 5. Untuk X1.6 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 2, maksimum 5. Variabel Sistem *Work From Home* (X2) untuk indikator X2.1 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 1, maksimum 5. Untuk indikator X2.2 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 3, minimum 2, maksimum 5. Untuk indikator X2.3 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 2, maksimum 5. Untuk indikator X2.4 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 1, maksimum 5. Untuk indikator X2.5 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 1, maksimum 5. Untuk indikator X2.6 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 1, maksimum 5. Variabel Kinerja Tenaga Pendidik (Y) untuk indikator Y1 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 2, maksimum 5. Untuk indikator Y2 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 1, maksimum 5. Untuk indikator Y3 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 1, maksimum 5. Untuk indikator Y4 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 2, maksimum 5. Untuk indikator Y5 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 4, minimum 2, maksimum 5. Untuk indikator Y6 responden memberikan pernyataan dengan skala rata-rata 3, median 3, minimum 2, maksimum 5.

2. Evaluation Of Measurement Model

a. Uji Validitas

Tabel 4.4
Loading Factor

INDIKATOR	LINGKUNGAN KERJA (X1)	SISTEM WORK FROM HOME (X1)	MINAT NASABAH (Y)
X1.1	0,824		
X1.2	0,771		
X1.3	0,854		
X1.4	0,876		
X1.5	0,832		
X1.6	0,768		
X2.1		0,773	
X2.2		0,760	
X2.3		0,798	
X2.4		0,712	
X2.5		0,763	
X2.6		0,836	
Y1			0,830
Y2			0,777
Y3			0,813
Y4			0,848
Y5			0,849
Y6			0,752

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Nilai yang dihasilkan dari setiap indikator untuk mengukur variabel, nilai yang bisa diterima 0,7 indikator Lingkungan Kerja yang pertama bernilai 0,824 indikator Lingkungan Kerja yang kedua bernilai 0,771 indikator Lingkungan Kerja yang ketiga bernilai 0,854 indikator Lingkungan Kerja yang keempat bernilai 0,876 indikator Lingkungan Kerja yang kelima bernilai 0,832 indikator Lingkungan Kerja yang

keenam bernilai 0,768 seluruh indikator Lingkungan Kerja menunjukkan angka $>0,7$ yang berarti seluruh indikator Lingkungan Kerja dinyatakan lulus uji. Indikator Sistem *Work From Home* yang pertama bernilai 0,773 indikator Sistem *Work From Home* yang kedua bernilai 0,760 indikator Sistem *Work From Home* yang ketiga bernilai 0,798 indikator Sistem *Work From Home* yang keempat bernilai 0,712 indikator Sistem *Work From Home* yang kelima bernilai 0,763 indikator Sistem *Work From Home* yang keenam bernilai 0,836 seluruh indikator Sistem *Work From Home* menunjukkan angka $>0,7$ yang berarti seluruh indikator Sistem *Work From Home* dinyatakan lulus uji. Indikator Kinerja Tenaga Pendidik yang pertama bernilai 0,830 indikator Kinerja Tenaga Pendidik yang kedua bernilai 0,777 indikator Kinerja Tenaga Pendidik yang ketiga bernilai 0,813 indikator Kinerja Tenaga Pendidik yang keempat bernilai 0,848 indikator Kinerja Tenaga Pendidik yang kelima bernilai 0,849 indikator Kinerja Tenaga Pendidik yang keenam bernilai 0,752 seluruh indikator Kinerja Tenaga Pendidik menunjukkan angka $>0,7$ yang berarti seluruh indikator Kinerja Tenaga Pendidik dinyatakan lulus uji.

Tabel 4.5
Average Variance Extracted (AVE)

Indikator	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KINERJA TENAGA PENDIDIK (Y)	0,660
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,675
SISTEM WORK FROM HOME (X2)	0,600

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Nilai yang dimiliki oleh setiap variabel, untuk variabel yang dinyatakan valid 0,5 hasil uji Lingkungan Kerja menunjukkan nilai $0,675 > 0,5$. Sistem *Work From Home* menunjukkan nilai $0,600 > 0,5$. Kinerja Tenaga Pendidik menunjukkan nilai $0,660 > 0,5$. Semua variabel menunjukkan $> 0,5$ maka hasil uji dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Fornel Larcker Criterion or HTMT

INDIKATOR	KINERJA TENAGA PENDIDIK (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X1)	SISTEM WORK FROM HORM (X2)
KINERJA TENAGA PENDIDIK (Y)	0,812		
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,822	0,826	
SISTEM WORK FROM HOME (X2)	0,881	0,811	0,885

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Nilai korelasi antar variabel untuk pengukurannya nilai korelasi antar variabel dan variabel itu sendiri harus lebih besar dari nilai korelasi variabel lainnya. Pada tabel HTMT menunjukkan nilai antar variable Lingkungan Kerja ke Lingkungan Kerja bernilai 0,826 lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel lainnya, nilai variabel Sistem *Work From Home* ke Sistem *Work From Home* bernilai 0,885 lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel lainnya, yang artinya lulus uji.

Tabel 4.7
Cross Loading

INDIKATOR	KINERJA TENAGA PENDIDIK (Y)	LINGKUNGAN KERJA (X1)	SISTEM WORK FROM HOME (X2)
X1.1	0,593	0,824	0,555
X1.2	0,481	0,771	0,564
X1.3	0,612	0,854	0,648
X1.4	0,638	0,876	0,631
X1.5	0,766	0,832	0,717
X1.6	0,768	0,835	0,795
X2.1	0,786	0,603	0,773
X2.2	0,718	0,463	0,760
X2.3	0,668	0,666	0,798
X2.4	0,495	0,624	0,712
X2.5	0,601	0,622	0,763
X2.6	0,756	0,800	0,836
Y1	0,830	0,741	0,803
Y2	0,777	0,759	0,725
Y3	0,813	0,765	0,629
Y4	0,848	0,699	0,699
Y5	0,849	0,550	0,674
Y6	0,752	0,434	0,666

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Nilai korelasi antar indikator dan variabel, untuk pengukurannya nilai antar indikator dan variabel itu sendiri harus lebih besar dari nilai antar indikator kevariabel lainnya, hasil uji menunjukkan nilai antar indikator dan variabel itu sendiri lebih besar dari nilai antar indikator kevariabel lainnya.

b. Uji Reabilitas

Tabel 4.8
Reability Composit

INDIKATOR	Reliabilitas Komposit
KINERJA TENAGA PENDIDIK (Y)	0,921
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,926
SISTEM WORK FROM HOME (X2)	0,900

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 4.9
Cronbach's Alpha

INDIKATOR	Cronbach's Alpha
KINERJA TENAGA PENDIDIK (Y)	0,897
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,905
SISTEM WORK FROM HOME (X2)	0,867

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Untuk uji reabilitas pengukurannya nilai Composit Reability dan Cronbach's Alpha $>0,7$ dari hasil menunjukkan bahwa nilai Composit Reability Lingkungan Kerja bernilai 0,926 Cronbach's Alpha bernilai 0,897. Untuk variabel Sistem *Work From Home* Composit Reability bernilai 0,900 Cronbach's Alpha bernilai 0,867. Untuk variabel Kinerja Tenaga Pendidik Composit Reability bernilai 0,921 dan Cronbach's Alpha bernilai 0,897. Ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai $>0,7$ yang berarti lulus uji.

3. Evaluation Of Structural Model

a. Uji Hipotesis

Langkah-langkah untuk uji hipotesis dengan melihat hasil uji sebagai berikut, dengan melihat nilai R-Square yang menunjukkan seberapa besar variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), dan Sistem *Work From Home* (X2) mempengaruhi variabel dependen Kinerja Tenaga Pendidik (Y). Kemudian untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara positif atau negatif dapat melihat nilai koefisien jalur, setelah itu untuk mengetahui H1, H2, dan H3 apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial dapat dilihat dari pada nilai T-Statistic dan untuk mengetahui H3 apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil perbandingan Uji F tabel dan F hitung.

Tabel 4.10
R-Square

INDIKATOR	R Square
KINERJA TENAGA PENDIDIK (Y)	0,810

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Nilai R-Square sebesar $0,810 \times 100 = 81\%$. Variabel dependen yaitu Kinerja Tenaga Pendidik (Y) sebesar 81% di pengaruhi oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Sistem *Work From Home* (X2), sedangkan sisanya 19% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Koefisien Jalur

INDIKATOR	KINERJA TENAGA PENDIDIK (Y)
KINERJA TENAGA PENDIDIK (Y)	
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,315
SISTEM WORK FROM HOME (X2)	0,626

Untuk pengukuran koefisien jalur >0 maka akan dikatakan positif, nilai dari masing-masing variabel independen Lingkungan Kerja menunjukkan $0,315 > 0$ maka variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendidik, kemudian Sistem *Work From Home* menunjukkan $0,626 > 0$ maka variabel Sistem *Work From Home* (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendidik.

Tabel 4.12
T-Statistic (Bootstrapping)

INDIKATOR	T Statistik (O/STDEV)
LINGKUNGAN KERJA (X1) -> KINERJA TENAGA PENDIDIK (Y)	4,101
SISTEM WORK FROM HOME (X2) -> KINERJA TENAGA PENDIDIK (Y)	7,741

Untuk analisis signifikansi dengan tingkat kesalahan 5% dengan nilai T-Statistic >1.96 dan variabel independen Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai 4,101 > 1,96 yang berarti H0 ditolak H1 diterima, untuk variabel independen Sistem *Work From Home* (X2) menunjukkan nilai 7,741 % > 1,96 yang berarti H0 ditolak H2 diterima, Jadi dapat disimpulkan Lingkungan Kerja dan Sistem *Work From Home* secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendidik.

b. Uji F

Uji secara simultan atau secara bersama-sama, untuk menguji kebenaran H2 digunakan uji F dengan tingkat signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$) dengan rumus uji F hitung sebagai berikut.

$$F = \frac{R^2 / k}{1 - R^2 / (n - k - 1)}$$

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

$$F = \frac{0,810 / 2}{1 - 0,810 / (74 - 2 - 1)} = \frac{0,405}{0,19 / 71} = \frac{0,405}{0,002} = 202,5$$

Untuk menentukan nilai kritis (F-Tabel), dengan derajat kebebasan (df), pembilang (df1) sebesar k dan (df2) untuk penyebut sebesar n-k dengan tingkat signifikansi ($\alpha=5\%$). Dimana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah sampel. maka bila dalam hasil penghitungan menunjukkan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak begitupun sebaliknya.

Nilai F_{tabel} dengan signifikansi $\alpha=5\%$ $df_1=2$ dan $df_2=2$ ($74-2-1$) = 71 sebesar 4.05. Nilai F_{tabel} pada variabel independen sebesar $202.5 > F_{tabel}$ sebesar 4.05 yang berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak, variabel Lingkungan Kerja, dan Sistem *Work From Home* terdapat pengaruh signifikansi secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendidik.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dengan melihat hasil uji yang telah dilakukan dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur dimana variabel Lingkungan Kerja (X_1) menunjukkan nilai positif 0,315 dengan nilai T-statistic 4,101, sedangkan Sistem *Work From Home* (X_2) menunjukkan nilai positif 0,626 dengan nilai T-statistic 7,741. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel yang mendominasi dalam mempengaruhi Kinerja Tenaga Pendidik adalah Sistem *Work From Home*.

Melihat dari hasil uji F dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Sistem *Work From Home* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dengan nilai F_{hitung} pada variabel independen sebesar $202,5 > F_{tabel}$ sebesar $4,05$ hal ini didukung dengan uji R-Square sebesar $81,0\%$ Kinerja Tenaga Pendidik dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Sistem *Work From Home* (X2), sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Oleh karena itu perlunya sosialisasi tentang Lingkungan Kerja dan Sistem *Work From Home* agar bisa mempengaruhi Kinerja Tenaga Pendidik pada IAIN Palu.

1. Kenyamanan Terhadap Minat Nasabah

Hipotesis pertama yang menyatakan “Kenyamanan berpengaruh positif terhadap minat nasabah Bank Mega Syariah KC Palu dalam menggunakan *Mobile Banking*” didukung.

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh Kenyamanan terhadap minat nasabah dalam mengenai kegunaan *Mobile Bankings* sangat berpengaruh. Dimana keinginan nasabah mengenai kenyamanan *Mobile Banking* semakin besar terutama nasabah dapat melakukan transfer dengan mudah dan mengecek saldo serta mutasi rekening. Hal ini

dapat dilihat dengan banyaknya kesan positif responden terhadap pernyataan yang diajukan dari masing-masing Kenyamanan menggunakan *Mobile Banking*.⁵⁷

2. Keuntungan Terhadap Minat Nasabah

Hipotesis Kedua yang menyatakan “Keuntungan berpengaruh positif terhadap minat nasabah Bank Mega Syariah KC Palu dalam menggunakan *Mobile Banking*” didukung.

Nasabah tertarik menggunakan sesuatu produk karena tertarik akan keuntungan yang dirasakan sendiri oleh nasabahnya sehingga mereka puas dengan pelayanan perbankan. Oleh karena itu, *Mobile Banking* memberikan banyak keuntungan kepada para nasabahnya seperti indikator yang memiliki kontribusi tertinggi yaitu *Mobile Banking* dapat menghemat banyak waktu, sehingga nasabah yang tadinya datang ke bank kemudian mengambil nomor antrian panjang dan menunggu nomor antrian dipanggil yang dapat memakan waktu yang lama sehingga banyak waktu nasabah yang terbuang sia-sia, sehingga dengan adanya *Mobile Banking* dapat dengan mudah mengakses *Mobile Banking* tanpa perlu antrian dengan proses yang lama dengan menghabiskan waktu berjam-jam. Cukup dengan menggunakan *Smartphone* dan

⁵⁷Jefri Wandu, Pengaruh Persepsi Kegunaan, Persepsi Keuntungan, dan Persepsi Keamanan Terhadap Minat Nasabah Bank BNI Dalam Menggunakan Mobile Banking Pada BNI Cabang Palu, Skripsi (Palu: UNTAD, 2019) 54.

memiliki koneksi internet atau paket data nasabah sudah bisa untuk bertransaksi selama 24 jam tanpa ada batasan waktu.⁵⁸

3. Keamanan Terhadap Minat Nasabah

Hipotesis Ketiga yang menyatakan “Keamanan berpengaruh positif terhadap minat nasabah Bank Mega Syariah KC Palu dalam menggunakan *Mobile Banking*” didukung.

Keamanan suatu produk adalah jaminan yang paling penting yang dirasakan oleh nasabah, karena keamanan adalah salah satu faktor terpenting dalam minat suatu nasabah dalam menggunakan suatu produk. Keamanan *Mobile Banking* pada Bank Mega Syariah dilengkapi dengan keamanan yang dirasakan cukup aman. Dimana ketika kita mengakses *Mobile Banking* terlebih dahulu nasabah harus memasukkan *password* atau pin sehingga tidak dengan mudah untuk mengakses *Mobile Banking*. Kemudian setelah masuk di dalam aplikasi *Mobile Banking* ketika ingin bertransaksi nasabah harus memasukka pin lagi berupa empat digit angka yang sudah terdaftar sebelumnya ketika pertama kali kita mengaktifkan *Mobile Banking*.⁵⁹

⁵⁸Afifah, “Pengaruh Manfaat, Kemudahan, Kepercayaan, dan Ketersediaan Fitur Terhadap Penggunaan Mobile Banking Bank Syariah Mandiri. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 21 No 1” (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017) 11.

⁵⁹Putri, “Pengaruh Kemudahan Penggunaan Teknologi, Keamanan, dan Kualitas Informasi Terhadap Minat Menggunakan Berniaga.com (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta)”, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2012)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada IAIN Palu.
2. Sistem *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada IAIN Palu.
3. Lingkungan Kerja dan Sistem *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada IAIN Palu.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. IAIN Palu harus lebih giat lagi untuk memperkenalkan atau sosialisasi mengenai Sistem *Work From Home* kepada Tenaga Pendidik agar mereka lebih mengetahui apa saja pentingnya Sistem ini bagi Tenaga Pendidik sehingga dapat meningkatkan Kinerja yang ada pada Tenaga Pendidik.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari, menambahkan, atau bahkan mengkombinasikan variabel-variabel dalam Kinerja Tenaga Pendidik, agar hasil penelitiannya memberikan kontribusi yang bermakna pada pihak-pihak yang berkepentingan.
3. Kepada Prodi Perbankan Syariah untuk memberikan pengetahuan tentang Sistem *Work From Home* kepada tenaga pendidik, bukan hanya tentang Lingkungan Kerja dan Sistem Lainnya. Karena mengingat sistem *Work From Home* tergolong baru dikalangan

Tenaga Pendidik IAIN Palu khususnya, sehingga masih membutuhkan pengetahuan lebih mengenai sistem ini.

4. Menggunakan software *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis data karena software ini mudah dipahami.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Zainuddin dan Moh.Anwar Zainuddin. *Produk-Produk Perbankan Syariah dan Pelaksanaannya*. Jakarta: yayasan masyarakat Indonesia, 2016.

Ali, Zainuddin. *Hukum Perbankan Syariah*. Cet 1. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

Anata dan Elitan. *System Informasi Manajemen*. Cet 2. Bandung: Alfabeta, 2015.

Al-Arif, M. Nur Rianto. *Dasar-Dasar Pemasaran Bank Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2012.

- A, Ferdinand. *Metode Penelitian Manajemen*. Cet 4. Semarang: Badan Penerbit Di Universitas Diponegoro, 2011.
- Afifah. *Pengaruh Manfaat, Kemudahan, Kepercayaan, dan Ketersediaan Fitur Terhadap Penggunaan Mobile Banking Bank Syariah Mandiri*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 21 No 1 Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017.
- Cahyo. *Pengaruh Prespsi Kebermanfaatan, Keamanan, Kepercayaan dan Persepsi Kemudahan Penggunaan Terhadap Online Banking Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Yogyakarta, 2014.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cet 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Irwan. *Indonesia Customer Statisfaction*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2004.
- Kasmir. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Misbach, Irwan. *Bank Syariah: Kualitas Layanan, Kepuasan, dan Kepercayaan*. Makassar: Alauddi Unversity Press, 2013.
- Muhammad. *Model-Model Akad Pembiayaan Di Bank Syariah*. Cet 1. Yogyakarta: UII Press, 2009.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Revisi 2. Cet 1. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- Muhammad. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Cet 1. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Nadia. *Pengaruh Kemudahan dan Kenyamanan Terhadap Tingkat Kepercayaan Mahasiswa Pada E-Banking Syariah Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. Skripsi. Palu: IAIN Palu, 2020.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Priyatno, Duwi. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Cet 1. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013.

- Putri. *Pengaruh Kemudahan Penggunaan Teknologi, Keamanan, dan Kualitas Informasi Terhadap Minat Menggunakan Berniaga.com*. Skripsi Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2012
- Sari, Tirtana. *Analisis Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Persepsi Kemudahan, dan Kepercayaan Terhadap Penggunaan Mobile Banking*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2014.
- Silvia, Maya Angela. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Menggunakan Mobile Banking Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Cabang Ahmad Yani Makassar*. Skripsi. Makassar: UIN Hasanudin, 2014.
- Slameto. *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Cet 5. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.
- Sunarto, Zulkifli. *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syariah*. Cet 3. Jakarta: Zikrul Hakim, 2007.
- Sugiharto, Dergibson Siagian, Lasmono Tri Sunaryanto, Denny S. Oetomo. *Teknik Sampling*. Cet II . Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Suryabrata, Sumardi. *Metode Penelitian*. Cet I. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Cet III. Jakarta: Bumi Aksara, 2015
- Teguh, Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori dan Aplikasi*. Cet I. Jakarta: Raja Grafindo, 2012.
- Umar, Husein. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cet 1. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Wandi, Jefri. *Pengaruh Persepsi Kegunaan, Persepsi Keuntungan, dan Persepsi Keamanan Terhadap Minat Nasabah Bank BNI Dalam Menggunakan Mobile Banking Pada BNI Cabang Palu*. Skripsi. Palu: UNTAD, 2019.

<https://www.MegaSyariah.co.id/product-and-services/funding/megasyariah-mobile>. Diakses Pada Tanggal 10 Oktober 2020 Pukul 22.45 WITA.

<https://www.statistikian.com/2017/06/teknik-sampling-dalam-penelitian>. Diakses Pada Tanggal 9 November 2020 Pukul 21.21 WITA.

KUESIONER PENELITIAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU

No. Responden :

Responden Yth,

Saya Farah Umaiyah (17.31.5.0009), mahasiswa jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palu. Kuesioner ini di susun dalam rangka penelitian sebagai syarat kelulusan S1 pada prodi Perbankan Syariah IAIN Palu, tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem *Work From Home* Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi pada IAIN Palu)”**.

Skripsi ini dibimbing oleh :

1. Dr. Sofyan Bachmid S.pd.,M.M
2. Ahmad Haekal S.Hum.,M.Si

Mengingat pentingnya data ini, saya mengharapkan kepada Saudara(i) untuk dapat mengisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, jawaban yang saudara(i) berikan hanya digunakan untuk penelitian dan dijamin kerahasiaannya, atas perhatian dan waktu saudara(i) saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Farah Umaiyah
17.3.15.0009

I. BIODATA RESPONDEN

Pertanyaan pada bagian I merupakan pertanyaan yang berhubungan dengan data identitas responden.

Nama :

Tempat Tanggal lahir :

Usia :

Pekerjaan :

Jenis Kelamin : () Laki-Laki
() Perempuan

II. DAFTAR PERTANYAAN

PETUNJUK : Untuk pertanyaan / pernyataan berikut, mohon saudara(i) berkenan member jawaban sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh saudara(i) selama ini, dengan cara memberi tanda Cek List (\checkmark) pada salah satu kotak pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

a. Pengaruh Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman dengan pencahayaan tempat saya bekerja.					

2.	Ventilasi tempat saya bekerja sudah baik untuk sirkulasi (keluar masuknya) udara, sehingga membuat lingkungan nyaman.					
3.	Ruangan kerja yang disediakan cukup luas untuk melakukan pekerjaan saya					
4.	Ruang kerja yang tidak bising mendukung saya untuk berkonsentrasi dalam bekerja					
5.	IAIN Palu member jaminan keamanan kepada karyawan					
6.	Terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan					

b. Sistem *Work From Home*

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	IAIN Palu memberikan kesempatan untuk bagaimana, kapan dan dimana pegawai menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.					
2.	Bekerja dari rumah (<i>Work From Home</i>) lebih cenderung mudah membuat stres					

	karena munculnya permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.					
3.	Bekerja dari rumah (<i>Work From Home</i>) membuat saya lebih dekat dengan keluarga dibandingkan bekerja dikantor.					
4.	Bekerja dari rumah (<i>Work From Home</i>) membuat kesehatan dan keseimbangan kerja saya lebih baik sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.					
5.	Dengan adanya sistem <i>Work From Home</i> membuat kreativitas dan produktivitas saya dalam bekerja jadi lebih tinggi.					
6.	Sistem <i>Work From Home</i> membuat saya susah untuk memisahkan antara pekerjaan rumah dan kantor.					

c. Kinerja Tenaga Pendidik

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Selama menjadi tenaga pendidik saya selalu memiliki banyak keterampilan dalam mengajar.					
2.	Sebagai seorang tenaga pendidik saya memiliki wawasan yang luas.					
3.	sebagai tenaga pendidik harus mampu menguasai menguasai kurikulum pendidikan.					
4.	Saya sebagai tenaga pendidik mampu menguasai media pembelajaran.					

5.	Penguasaan teknologi sangat diperlukan oleh tenaga pendidik.					
6.	Tenaga pendidik hendaknya mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.					