

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu persaingan dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan Negara di masa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis , proaktif, interaktif, serta berorientasi ke masa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat di segala bidang. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Dikatakan demikian karena dalam menghadapi tantangan kehidupan yang makin dinamis dan akseleratif, dibutuhkan ihsan pembangunan yang berkualitas dan handal.¹

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif

¹ Fikri C. Wardana, *Meningkatkan Kinerja Melalui Evaluasi & Coaching Medical Repts*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2008), hlm.17

mandiri, dan menjadi warga yang demokratis, serta bertanggung jawab. Untuk mencapai butir-butir pendidikan tersebut perlu didahului oleh proses pendidikan yang memadai. Agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik, maka semua aspek yang dapat mempengaruhi belajar siswa hendaknya dapat meningkatkan kualitas pendidikan.²

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi.

Menurut Parlinda kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.³

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam

² Depdiknas, *kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Dikmenum. Depdiknas, 2008), hlm. 10

³ M. Wahyuddin Vera Parlinda, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR. Mutiara Eksklusif Jepara*. 2004.

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.⁴

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.⁵

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Yang dimaksud motivasi di sini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.⁶ Menurut Mulyana guru

⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 2

⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm.3

⁶ Prabu Anwar, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, (Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol.3 No. 6 Desember, 2005), hlm. 25

sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.⁷

Motivasi juga sangat dominan dalam menentukan kinerja tenaga administrasi di MI Se-Kecamatan Donorojo Jepara. Seperti dinyatakan oleh Abraham H. Maslow dalam toerinya bahwa manusia mempunyai lima kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan, papan, (2) kebutuhan rasa aman seperti aman mental dan psikologisnya, intelektualnya, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan prestice seperti simbol status, (5) kebutuhan aktualisasi untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri seseorang sehingga menjadi kemampuannya nyata.⁸

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah: Kinerja, kualitas kinerja, dan motivasi kerja. Menurut Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

⁷ Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial lainnya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm.11

⁸ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Grasindo, 2007), hlm.324

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹ Dharma menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.¹⁰

Komponen yang akan dianalisis di antara komponen-komponen yang dikemukakan di atas adalah komponen tenaga kependidikan di sekolah, terutama yang berkenaan dengan kinerja dalam menampilkan kemampuan profesionalnya. Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu *entry*-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹

Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan system pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat

⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan cetakan pertama, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 67

¹⁰ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 154

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 67

mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Pendidikan merupakan suatu permasalahan yang sangat kompleks, mengingat banyak faktor- faktor dan beberapa komponen-komponen yang mempengaruhinya. Faktor dan komponen tersebut adalah tenaga kependidikan.

Tenaga kependidikan adalah semua anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dari pengertian tenaga kependidikan tersebut tampaknya memiliki pengertian yang sangat luas sekali. Oleh karena itu untuk lebih jelasnya pengertian tersebut, serta untuk dapat mengetahui bagaimana kedudukan dan posisi tenaga kependidikan khususnya guru sebagai tenaga profesi, maka dalam bab satu ini dibahas beberapa aspek yang berkaitan dengan pengertian dan jenis-jenis tenaga kependidikan.

Tenaga kependidikan dalam beberapa kepustakaan disebut dengan nama yang berbeda-beda. Sutisna menyebut dengan istilah personil.¹² Engkoswara menyebut dengan istilah sumber daya insani,¹³ Wijono menyebut dengan istilah ketenagaan sekolah, Harris, dkk (1979) menyebut dengan istilah personel, kemudian Makmun menyebut dengan istilah tenaga kependidikan.¹⁴ Sedangkan kalau melihat Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 yang mengatur tentang tenaga kependidikan di Indonesia, dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003

¹² Sutisna, *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hlm.10

¹³ Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, (:Alfabeta, 2014), hlm. 8

¹⁴ Abin Syamsuddin Makmun, *Psikologi Keoendidikan*, (Rosda, 2003), hlm. 15

tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutnya dengan istilah tenaga kependidikan.¹⁵ Dari berbagai istilah yang berkaitan dengan tenaga kependidikan tersebut secara teoritik semuanya memang benar dalam arti dapat diterima, lebihlebih istilah tenaga kependidikan yang memiliki landasan hukum, yaitu Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tampaknya akan lebih tepat. (UU No 20/2003).

Menyadari begitu pentingnya sumberdaya manusia tersebut, maka dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 dijelaskan bahwa tenaga kependidikan merupakan komponen yang determinan dan menempati posisi kunci dalam sistem pendidikan nasional. Pengembangan sumberdaya manusia atau tenaga kependidikan yang memiliki kualitas kemampuan yang profesional dan kinerja yang baik, tidak saja akan berkontribusi terhadap kualitas lulusan yang dihasilkan, melainkan juga berlanjut pada kualitas kinerja dan jasa para lulusan dalam pembangunan, yang pada gilirannya kemudian akan berpengaruh pada kualitas peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa, serta umat manusia pada umum .¹⁶

Dengan demikian untuk lebih dapat memahami kajian tentang profesi kependidikan ini secara konseptual dan teoritik, lebih empirik serta praktis, maka kajiannya akan difokuskan pada profesi tenaga kependidikan tetentu saja, khususnya profesi keguruan, karena tampaknya profesi inilah

¹⁵ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (Mendagri: 1992), hlm. 5

¹⁶ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (Mendagri: 1992), hlm. 6

paling dekat dengan kepentingan pembinaan mahasiswa sebagai calon guru yang disebut profesi. Lebih penting dan lebih menarik karena pada saat ini dalam kebijakan pemerintah yang mengatur tentang tenaga kependidikan tampaknya hanya baru guru dan dosen ditetapkan dan diatur secara legal sebagai profesi. Sedangkan tenaga kependidikan yang lainnya masih belum diatur, walaupun mungkin secara akademik dan fungsional sering dan sudah disebut atau menamakan dirinya sebagai profesi, seperti konsuler, pustakawan, laboran, teknisi dan lain sebagainya, dan bahkan organisasi profesinya sudah dibentuk.

B. Rumusan Masalah

Dari permasalahan tersebut dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MI se-Kecamatan Donorojo Jepara Tahun pelajaran 2019-2020?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MI se-Kecamatan Donorojo Jepara Tahun Pelajara 2019-2020?
3. Bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MI se-Kecamatan Donorojo Jepara Tahun Pelajaran 2019-2020?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut diatas penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MI se-Kecamatan Donorojo Jepara Tahun Pelajaran 2019-2020.
2. Menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di MI se-Kecamatan Donorojo Jepara Tahun Pelajaran 2019-2020.
3. Menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi di MI se-Kecamatan Donorojo Jepara Tahun pelajaran 2019-2020.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Jika dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi Madrasah Ibtidaiyah (MI) Se-Kecamatan Donorojo maka hasil penelitian dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan kinerja Tenaga Kependidikan. Selanjutnya penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menambah khasanah bagi manajemen pendidikan khususnya di wilayah kabupaten Jepara.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang baik dengan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi, sehingga dapat

menjadi landasan kerja di berbagai SD/MI di kabupaten Jepara. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dan dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dalam upaya mengembangkan kinerja tenaga kependidikan tingkat SD/MI di Kecamatan Donorojo Kabupaten Jepara.

E. Kajian Pustaka

Peneliti menyadari bahwa secara substansial penelitian ini tidaklah sama sekali baru. Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan mendeskripsikan beberapa karya yang relevan dengan judul Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah Ibtidaiyyah SeKecamatan Donorojo Kabupaten Jepara. Beberapa karya itu antara lain:

Dini Rahmawati, dengan tesisnya yang berjudul “*Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) pada SMA Negeri di Kota Malang*”. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai r_{hitung} sebesar 0,493 (nol koma empat ratus Sembilan puluh tiga). Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMA Negeri di Kota Malang. Dari kesimpulan tersebut disarankan pada kepala sekolah agar terus meningkatkan kinerja tenaga administrasinya serta terus memotivasi tenaga administrasinya agar kinerja tenaga administrasi sekolah tidak menurun melainkan terus meningkat secara berkesinambungan. Bagi Universitas Negeri Malang dan jurusan Administrasi Pendidikan hendaknya mengadakan kegiatan-kegiatan pelatihan tenaga administrasi sekolah atau seminar

mengenai kinerja tenaga administrasi sekolah agar pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga administrasi sekolah dijalankan dengan baik dan penuh semangat untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Bagi peneliti lain apabila ingin melakukan penelitian yang sejenis sebaiknya penelitian ini lebih dikembangkan dengan subjek yang berbeda dan lebih mengembangkan variabel dan sub variabelnya serta indikatornya karena IPTEK berkembang dengan sangat cepat.¹⁷

Endang Sulistyaningsih, dalam tesisnya yang berjudul "*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Keuangan Sekolah di SMA Negeri 5 Madiun*". Universitas Sebelas Maret, Program Pascasarjana. Hasil dari penelitian ini adalah dari 30 responden diketahui bahwa nilai t hitung variabel Tingkat Pendidikan adalah 1,295 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006, hal ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Tingkat Pendidikan terhadap variabel terikat Kinerja Tenaga Administrasi Keuangan SMA Negeri 5 Madiun, nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja adalah 4,783 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, hal ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel bebas Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Tenaga Administrasi Keuangan SMA Negeri 5 Madiun. Nilai F hitung (12,138) lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara variabel bebas Tingkat Pendidikan (Jenjang

¹⁷ Dini Rahmawati, *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) pada SMA Negeri di Kota Malang*, (Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2008)

Pendidikan dan Kesesuaian Jurusan) dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Tenaga Administrasi Keuangan SMA Negeri 5 Madiun. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Tingkat

Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Keuangan SMA Negeri 5 Madiun.¹⁸

Tesis Eri Agustin, penelitian yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan*”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa teknik pengujian analisis akhir (uji hipotesis) menggunakan analisis korelasi, analisis regresi sederhana dan analisis koefisien determinasi. Pengujian ini menggunakan statistik parametrik yang memiliki uji prasyarat sebelum dilakukannya perhitungan yaitu uji normalitas dan linieritas. Pengujian hipotesis dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. Hasil yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 menunjukkan bahwa R sebesar 0,664 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 44.1%. Hal ini menunjukkan bahwa 44,1% kinerja guru Sekolah Dasar dipengaruhi oleh Motivasi kerja. Sedangkan 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

¹⁸ Endang Sulistyaningsih, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Keuangan Sekolah di SMA Negeri 5 Madiun*, (Universitas Sebelas Maret, Program Pascasarjana, 2015)

Disarankan untuk semua pihak khususnya guru itu sendiri agar dapat meningkat motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik.¹⁹

Kaliri, dalam tesisnya yang berjudul “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*”, Program Pascasajana Universitas Negeri Semarang. Hasil penelitian ini adalah (1) ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 8,3%, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 14,3%, (3) ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang dengan koefisien determinasi sebesar 21,5%, sedangkan sisanya kinerja guru 78,5% ditentukan factor lain diluar variable dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin tinggi disiplin guru maka semakin baik pula kinerja. Semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin baik pula kinerjanya.²⁰

Vevi Gusri Vionita, penelitian yang berjudul “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif asosiatif. Sampel penelitian ini adalah 40 orang

¹⁹ Eri Agustin, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajan Kabupaten Pekalongan*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2015).

²⁰ Kaliri, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*, (Program Pascasajana Universitas Negeri Semarang, 2008).

pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling. Data primer penelitian dikumpulkan melalui wawancara dan angket yang disebarakan kepada sampel/responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan dan penelitian yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis korelasi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja (2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.²¹

Berdasarkan tesis-tesis diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah. Dengan demikian semakin lingkungan kerja yang mendukung maka semakin baik pula kinerja. Semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin baik pula kinerjanya. Oleh karena itu, peneliti mengkaji pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi Madrasah Ibtidaiyyah Se-Kecamatan Donorojo Kabupaten Jepara, baik dari segi pengaruh lingkungan kerja itu sendiri, maupun pengaruh motivasi kerja, bahkan

²¹ Vevi Gusrini Vionita, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh*, (Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, 2013)

keduanya secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja tenaga administrasi di Madrasah Ibtidaiyyah Se-Kecamatan Donorojo Kabupaten Jepara.

F. Sistematika Penulisan

Makalah ini terbagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, menjelaskan latar belakang masalah yang diambil, tujuan dan kegunaan penelitian serta Sistematika Penulisan.

BAB II Pembahasan, menjelaskan tentang landasan-landasan teori tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja, dan kinerja Tenaga Kependidikan serta kajian pustaka

BAB III Metode Penelitian yang mencakup Desain Penelitian, Jenis penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel, Populasi Penelitian, Sampel Penelitian, Teknik Pengambilan Sampel, Variabel Penelitian dan Indikator yang terdiri dari Variabel Bebas (independen variabel) dan Variabel Terikat (*Dependent variabel*), Teknik Pengumpulan Data yang terdiri dari Metode Angket, Metode Dokumentasi, dan Metode Observasi, Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Angket, Uji Reliabilitas Angket, Analisis Data, Uji Normalitas Data, Uji Prasyarat (asumsi), yang terdiri dari Uji Homogenitas, Uji Multikolinieritas yang terdiri dari Uji Linieritas dan Keberartian Regresi, Tahap-tahap Analisis data yang terdiri dari Analisis Data Tahap Awal, dan Analisi Data Tahap

Akhir yang terdiri dari Analisis Deskriptif Presentase dan Analisis Regresi Linier Berganda.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang berupa; A) Hasil Penelitian yang terdiri dari; 1) Uji validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian, berupa Uji validitas Instrumen Penelitian dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian, 2) Tehnik Analisis Data berupa Analisis regresi linier berganda, dan 3) Pengujian Hipotesis; B) Pembahasan yang teridiri dari: 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Administrasi, 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga Administrasi, dan 3) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja tenaga administtasi

Bab V Penutup, berisi kesimpulan dan saran

