

PROPOSAL PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP
KINERJA TENAGA PENDIDIKAN
DI SMK AL-MU; ALLIM BUMI JAYA KESUGIHAN KIDUL
KESUGIHAN CILACAP JAWA-TENGAH



Diteliti Oleh :

No	Nama	NIDN	Keterangan
1	Malik Hidayat, S.Ag., M.Pdi.	0304056802	Ketua
2	Dr. Yopi Yulius, M.M	0323046701	Anggota

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN ADMINISTRASI INDONESIA
JAKARTA, MARET 2020.

BAB I

JUDUL PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP
KINERJA TENAGA PENDIDIKAN

BAB II

PENDAHULUAN

A. Identifikasi Masalah.

Adapun identifikasi masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Saya melakukan penelitian terbatas hanya pada tenaga pendidik dengan sampel jenuh di SMK AL MU'ALLIM KESUGIHAN, CILACAP, JAWA TENGAH.
2. Penelitian dilakukan di SMK AL MU'ALLIM KESUGIHAN, CILACAP, JAWA TENGAH.

Dari kondisi permasalahan dibahas penulis membatasi penelitian ini agar lebih jelas apa yang akan diteliti. mengingat kemampuan dan keterbatasan penulis, dalam penyusunan BKD Semester genap 2019-2020 hanya membatasi permasalahan yang menyangkut pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada SMK AL MU'ALLIM, KESUGIHAN, CILACAP. JATENG

B. Rumusan Masalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja pada tenaga SMK AL MU'ALLIM, KESUGIHAN, CILACAP, JAWA TENGAH
2. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja pada tenaga pendidik di SMK AL MU'ALLIM KESUGIHAN, CILACAP, JAWA TENGAH
3. Untuk mengetahui dan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada SMK AL MU'ALLIM, KESUGIHAN, CILACAP, JAWA TENGAH

C. Tujuan Penelitian.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendapatkan informasi diharapkan bermanfaat untuk bahan informasi ilmiah dan landasan penelitian selanjutnya yang relevan, khususnya terhadap variabel – variabel lain yang berhubungan dengan Kinerja tenaga pendidik

Sebagai informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik

D. Manfaat penelitian.

1. Penulis.

Untuk mendapatkan pengetahuan dan memperoleh manfaat dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan serta untuk memenuhi tugas BKD Semester Genap 2019-2020

2. Bagi sekolah.

Untuk menambah ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik

3. Bagi Pembaca.

Sebagai informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA & KERANGKA PEMIKIRAN

A. Pengertian kinerja Tenaga Pendidik.

Menurut Supardi (2013:45) kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja.

Menurut (Edy Sutrisno, 2015:151) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut penulis pendidikan berasal dari kata "didik" lalu kata ini mendapatkan awalan me sehingga menjadi "mendidik", artinya memelihara dan memberi latihan. Dalam memelihara dan memberi latihan diperlukan adanya ajaran, tuntutan dan pimpinan mengenai ahlak dan kecerdasan pikirssan.

B. Pengertian Lingkungan Kerja.

Menurut Sedarmayati (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi misi perusahaan

C. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Menurut Robbins (2007:166), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut penulis motivasi kerja seorang guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas-tugas keguruan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Metode penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini, yaitu penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang analisa nya secara umum memakai analisa stastik.

Menurut Sugiyono (2013 : 11) “ metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme.

B. Populasi.

Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari dan kemudian disimpulannya. Pada penelitian ini populasi kinerja tenaga pendidik pada Smk Al Mu'allim berjumlah 42 orang, dan yang di validitaskan hanya 30.

C. Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah yang karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel berdasarkan random dalam pemilihan sampel penelitian. Maka jumlah tenaga pendidik yang akan dijadikan responden ditetapkan dari total tenaga pendidik 42 orang dan di ambil sampel 42 orang (sampel jenuh)

D. Teknik pengumpulan data

- a. Data primer
- b. Data sekunder

BAB V

JADUAL PENELITIAN

No.	Waktu	Pelaksanaan
1	Persiapan	10 hari
2	Pengumpulan data	20 hari
3	Pengolahan data	10 hari
4	Penyusunan data	10 hari
5	Penyusunan draf laporan	20 hari
6	Penulisan laporan akhir	30 hari
	Total hari yang dibutuhkan	120 hari atau 4 bulan

Penelitian ini direncanakan dimulai awal bulan Maret sampai bulan Juli 2020.

BAB VI

PERSONALIA PENELITIAN

LEMBAR IDENTITAS PENGESAHAN USULAN PENELITIAN DOSEN STIE Y.A.I

1. a. Judul Pengabdian Masyarakat : Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja tenaga pendidikan di SMK AL-Mu'allim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah
b. Bidang Ilmu : Agama Islam
2. Ketua
a. Nama lengkap : Malik Hidayat,S.Ag.M.Pdi
b. Jenis Kelamin : Laki-laki
c. Golongan Pangkat : Lektor
d. Jabatan Fungsional : Dosen Tetap STIE Y.A.I
e. Program Studi : Akuntansi S-1
f. Pusat Penelitian : LPPM STIE Y.A.I
3. Jumlah Anggota : 2 orang
a. Nama Anggota Peneliti 1 : Malik Hidayat,S.Ag.M.Pdi (Ketua)
b. Nama Anggota Peneliti II : Dr. Yopi Yulius, M.M. (Anggota)
4. Lokasi Pengabdian Masyarakat : Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah
5. Kerjasama dengan Instansi lain
a. Nama Instansi : LPPM STIE YAI
b. Alamat : Jl. Salemba Raya No. 7-9 A Jakarta Pusat,
c. Telepon : Telp. (021) 3149205, Tlp (021) 3149075
6. Lama Penelitian :
a. Dimulai : Maret 2020
b. Berakhir bulan : Juli 2020
7. Biaya yang di perlukan
a. Sumber dari Y.A.I : -
b. Biaya mandiri : Rp. 3.400.000,-

Jakarta 17 Maret 2020

Mengetahui
Ketua Lembaga Penelitian dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



(Alex Zami, DR, SE, MM)

Ketua Peneliti



(Malik Hidayat,S.Ag.M.Pdi)

Menyetujui

Ketua STIE Y.A.I



(Dr. Reschiwati, SE., M.M., Ak., CA)

BAB VII

USUL BIAYA PENELITIAN

No	Nama Barang	Jumlah
1.	Silaturohim ke tokoh masyarakat	Rp. 500.000,-
2.	Observasi awal dan pelaksanaan	Rp. 500.000,-
3.	Kebutuhan primer.	Rp. 700.000,-
4.	Transport PP	Rp. 1.000.000,-
5.	Pembuatan laporan	Rp. 400.000,-
6.	Lain-lain	Rp. 300.000,-
	Jumlah	Rp. 3.400.000,-

(Tiga Juta Empat Ratus Ribu Rupiah)

BAB VIII

DAFTAR PUSTAKA

- Al-qur'anul Karim*, 2000, Departemen Agama Republik Indonesia, Beirut.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghazali Imam, 2005. *Analisis Multivarience Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Komarudin. 2000. *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill Inc, p.
- Mulyasa, E. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja RosdaKarya.
- Manullang, M, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan ke XXI, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mardiana, Tri dan Muafi. 2001. *Studi Empiris Stressor Terhadap Kinerja*. Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol.II. No.6.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh Diana Angelina. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Cetakan VI, Rajawali Pers, Jakarta
- W.J.S Poerdarminto, 2015, *Kamus bahasa Indonesia*, Bandung.

LAPORAN HASIL PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP
KINERJA TENAGA PENDIDIKAN
DI SMK AL-MU; ALLIM BUMI JAYA KESUGIHAN KIDUL
KESUGIHAN CILACAP JAWA-TENGAH



Diteliti oleh :

No	Nama	NIDN	Keterangan
1	Malik Hidayat, S.Ag., M.Pdi.	0304056802	Ketua
2	Dr. Yopi Yulius, M.M	0323046701	Anggota

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN ADMINISTRASI INDONESIA
JAKARTA, AGUSTUS 2020.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP
KINERJA TENAGA PENDIDIKAN
DI SMK AL-MU;ALLIM BUMI JAYA KESUGIHAN KIDUL
KESUGIHAN CILACAP JAWA-TENGAH

Malik Hidayat,S.Ag.,M.Pdi.
NIDN : 0304056802

Dr. Yopi Yulius, M.M
NIDN : 0323046701

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja pada tenaga pendidik di SMK Al-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah. Dalam penelitian ini digunakan variabel yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja tenaga pendidik (Y) di SMK Al-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah, metode yang dipakai analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS artinya program komputer untuk menganalisis sebuah data statistik versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja baik sebesar 1 point akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik sebesar 0.365, perubahan tersebut positif artinya seetiap kenaikan satu satu point motivasi kerja akan diikuti dengan meningkatnya kinerja tenaga pendidik sebesar 0.365 pada konstansa 8.895, dapat memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja dapat menentukan peningkatan kinerja tenaga pendidik pada SMK Al-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah.

Kata kunci Motivasi, tenaga pendidik dan lingkungan kerja.

KATA PENGANTAR

Puja dan Puji Syukur kehadirat Allah S.W.T yang telah memberikan kemudahan dapat menyelesaikan penelitian. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada nabi Muhammad S.A.W, senantiasa amanah dalam memperjuangkan agama Allah S.W.T.

Penulis dapat menyelesaikan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada SMK AL-MU’ALLIM Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah”.

Penelitian ini disusun untuk BKD (Beban kerja Dosen). Perkenankanlah penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Dr. Reschiwati,S.E, M.M. Ak,CA. Selaku ketua STIE YAI
2. Dr. Alex Zamii, S.E., M.Ak. Selaku kepala LPPM STIE YAI
3. Sa’dulloh Al-Ashfy, S.Pdi (Selaku Kepala Sekolah) SMK Al-Mua’llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah.
4. Segenap Waka 1,2 dan 3 beserta staff dan guru SMK AL-Muallim Kesugihan Cilacap
5. Pimpinan, staff keluarga besar STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi) Y.A.I.
6. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan mendo’akan
7. Semua pihak yang telah membantu penulis, yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis mengungkapkan rasa terimakasih, “Jazakumulloh Akhsanal Jaza” semoga segala amaliyah-Nya mendapat ridho manfaat hidup didunia dan kaherat. Mudah-mudahan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, Amin

Jakarta, 27 Agustus 2020



(Malik Hidayat,S.Ag.,M.Pdi.)
NIDN : 0304056802

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN HASIL PENELITIAN
DOSEN STIE YAI

1. Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan, di SMK Al-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah.
2. Bidang ilmu Penelitian : Agama Islam
3. Peneliti :
- a. Nama : Malik Hidayat,S.Ag.,M.Pdi.
- b. Jenis kelamin : Laki-laki
- c. NIDN : 0304056802
- d. Pangkat/Golongan : III/C
- e. Jabatan : Lektor
- f. Program Prodi : Akuntansi S-1
- g. Pusat Penelitian : LPPM STIE YAI
4. Jumlah tim peneliti : 2 orang
- a. Nama Anggota Peneliti 1 : Malik Hidayat,S.Ag.M.Pdi (Ketua)
- b. Nama Anggota Peneliti II : Dr. Yopi Yulius, M.M. (Anggota)
5. Lokasi penelitian : SMK AL-Mua'llim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah
6. Luaran yang dihasilkan : Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan masukan bagi guru, Staff SMK Mu'allim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah.
- .
7. Lama penelitian : 4 bulan (27 Maret sampai 27 Juli 2020)
8. Biaya yang diperlukan :
- a. Sumber dari instansi dalam Negeri dilua kemendiknas : -
- b. Sumber dari STIE YAI : -
- c. Biaya mandiri : Rp.2.050.000,-

Jakarta, 27 Agustus 2020

Mengetahui,
Ketua LPPM STIE YAI



(Dr. Alex Zami, S.E.,M.M)
NIDN. NIDN.0307

Peneliti



(Malik Hidayat,S.Ag.,M.Pdi)
NIDN. 0304056802

Menyetujui,
Ketua
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I.



(Dr.Reschiwati,S.E.,M.M.,Ak.,CA)
NIDN. 0309116603

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
ABSTRAKSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian.....	2
D. Manfaat Penelitian.....	3
E. Sistematika Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.	5
A. Pengertian Kineja Tenaga Pendidik.....	5
B. Macam-macam Pendidikan.....	5
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	5
BAB III METODE PENELITIAN.....	6
A. Subjek Penelitian.....	6
B. Jenis Penelitian.....	6
C. Prosedur Penelitian.....	6
D. Indikator Penelitian	6

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	8
A. Tehnik Analisis Data.....	8
B. 1.Uji validitas dan reabilitas.....	8
1.1. Uji Validitas.....	8
1.2. Uji reliabilitas.....	8
2. Statistik Deskriptif.....	9
3. Pengujian Persyaratan Analisis.....	9
C. Hasil Penelitian.....	9
D. Pembahasan.....	10
BAB V BIAYA DAN JADWAL KEGIATAN.....	11
1. Anggaran biaya.....	11
2. Jadwal kegiatan.....	11
a. Jadwal.....	11
b. Lokasi Penelitian.....	11
c.. Peta Lokasi Penelitian.....	12
BAB VI KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP.....	13
A. Kesimpulan.....	13
B. Saran.....	13
C. Penutup.....	14
D. Penutup.....	12
DAFTAR PUSTAKA.....	15

Lampiran-lampiran

1. Surat Keterangan Penelitian
2. Selayang pandang SMK AL-Mu'Allim Kesugihan Cilacap Jawa-Tengah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Surat An Nahl ayat 43

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ فَسَأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ۚ

Artinya :

“ Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui (Q.S. An-Nahl: 43).

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan agenda besar pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari peranan berbagai pihak, peran tenaga pendidik. Hamalik (2003 : 9) tenaga pendidik merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidik.

Agus F. Tamyong dalam Usman (2010:15) menyatakan pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam.

Syarat-syarat seorang guru yang profesional. Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Kinerja Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Danang Sunyoto, 2012:18) Simanjuntak dalam Manik dan Syafrina (2018:2) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Supardi (2013:69-72) untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek : “penguasaan content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill”. Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup : (Supardi, 2013:69-72).

Berdasarkan uraian diatas Penelitian ini menggunakan Smk Al Mu'allim Kesugihan, Cilacap, Jawa Tengah dalam bidang pendidikan, mampu menerapkan peran startegi dicirikan oleh adanya pengembangan tenaga pendidikan (manajemen dan non manajemen).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja pada tenaga SMK AL MU'ALLIM, KESUGIHAN, CILACAP, JAWA TENGAH.

C Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja pada tenaga SMK AL MU'ALLIM, KESUGIHAN, CILACAP, JAWA TENGAH

2. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja pada tenaga pendidik di SMK AL MU'ALLIM KESUGIHAN, CILACAP, JAWA TENGAH
3. Untuk mengetahui dan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada SMK AL MU'ALLIM, KESUGIHAN, CILACAP, JAWA TENGAH.

D. Manfaat Penelitian

Secara konkrit hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat bagi :

1. Bagi penulis

Untuk mendapatkan pengetahuan dan manfaat dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi sekolah

Untuk menambah ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik

3. Bagi pembaca

Sebagai informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik

E. Sistematika Penelitian.

Sistematika penelitian akan memberikan gambaran secara umum kepada pembaca maupun penulis dalam memahami keseluruhan penelitian, yang akan dibagi dalam 6 bab secara keseluruhan yang merupakan satu kesatuan saling berkaitan terdiri dari :

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

- Bab II Tinjauan pustaka
- Dalam bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berisi tentang Kinerja tenaga pendidik, macam-macam pendidikan dan faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.
- Bab III Metode penelitian.
- Dalam bab ini dijelaskan tentang metode penelitian yang memuat Subjek penelitian, jenis penelitian, prosedur penelitian dan indikator Penelitian.
- Bab IV Analisis dan Pembahasan
- Dalam bab ini berisikan tehnik analisis data, uji validitas dan reabilitas Hasil penelitian dan pembahasan
- Bab V Biaya dan jadwal kegiatan.
- Anggaran biaya, jadwal kegiatan dan peta lokasi.
- Bab VI Kesimpulan Saran dan Penutup.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian kinerja Tenaga Pendidik

Menurut (Edy Sutrisno, 2015:151) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Muhibbin syah (2010: 10) pendidikan berasal dari kata "didik" lalu kata ini mendapatkan awalan me sehingga menjadi "mendidik", artinya memelihara dan memberi latihan. Dalam memelihara dan memberi latihan diperlukan adanya ajaran, tuntutan dan pimpinan mengenai ahlak dan kecerdasan pikiran.

B. Macam Macam Pendidikan

1. Pendidikan umum
2. Pendidikan kejuruan
3. Pendidikan akademik
4. Pendidikan profesi

C. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Subjek Penelitian.

Subjek penelitian yaitu SMK Al Mu'allim Bumi Jaya Kesugihan Kidul , Kesugihan, Cilacap, Jawa Tengah.

B. Jenis Penelitian

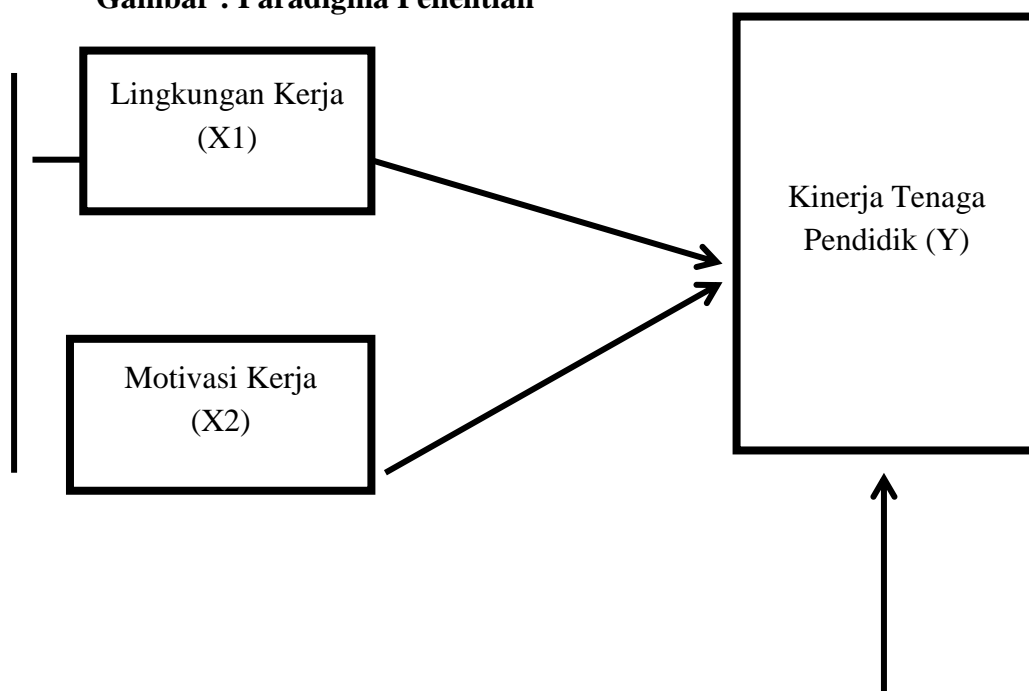
Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang analisa nya secara umum memakai analisa stastisk. Karenanya dalam penelitian kuantitatif pengukuran terhadap gejala.

C. Prosedur Penelitian.

1. Perencanaan
2. Pelaksanaan
3. Observasi
4. Evaluasi
5. Indikator Keberhasilan.

D. Indikator Penelitiaan

Gambar : Paradigma Penelitian



Variabel bebas (X) yang terdiri dari X1, X2 diduga berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

————— :Pengujian berpengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y secara individu

————— :Pengujian pengaruh secara bersama-sama variabel X terhadap variabel Y

Y = variabel terikat (kinerja tenaga pendidik)

X1 = variabel pertama lingkungan kerja

X2 = variabel bebas kedua motivasi kerja

Indikator merupakan jawaban yang diberikan didasarkan teori kerangka pemikiran penulis, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Tenaga Pendidik
2. Terdapat pengaruh yang tidak positif dan signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Tehnik Analisis Data.

Dalam penelitian ini, tehnik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS (*Statistical package for social sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan adalah SPSS versi 22.

B. 1. Uji validitas dan reabilitas

1.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahlian suatu instrumen (Arikunto, Suharsimi 2006 : 168). “ Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh pearson “ (Arikunto, Suharsimi, 2006 : 170)

Dalam rumus Korelasi *product moment* dari pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila $N = 30$ dan $\alpha = 0,05$ maka $r_{tabel} = 0,361$ dengan ketentuan :

- Hasil r , hitung $r_{tabel} (0,361) = \text{valid}$
- Hasil r , hitung $r_{tabel} (0,361) = \text{tidak valid}$
- Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi . 22 (*statistical product and service solution*).

1.2. Uji reliabilitas.

Untuk menunjukkan instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Karena instrumen tersebut sudah baik (

Arikunto, Suharsimi, 2006 :178) “ Rehabilitas menunjukkan tingkat keandalan (dapat di percaya) dari suatu indikator yang digunakan.

2 Stastik Deskriptif

Deskriptif stastistik adalah bagian dari stastik yang mempelajari alat, tehnik atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data peringkasan, dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna dan juga menantanya ke dalam bentuk yang siap dianalisi.

3 Pengujian Persyaratan Analisis

Pendapat Menurut Ghozali (2011 : 103) ” *Model regresi* yang digunakan menunjukkan hubungan yang signifikan dan reprintsif (BLUE : *Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala”.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan titik tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

C. Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data dapat menjawab permasalahan yang sudah dirumuskan dari permasalahan yang ada dalam pihak smk serta dapat dijadikan refrensi pemecahan masalah yaitu :

1. Kinerja Tenaga pendidik (Y)
2. Deskripsi Lingkungan Kerja (X1)
3. Deskripsi Motivasi Kerja (X2)

D. Analisis Data Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

2. Hasil Koefisien Korelasi Berganda

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik di Smk Al Mu'allim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Adapaun untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja Tenaga Pendidik (Y) dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi R^2 33,0%.

Untuk memperkirakan besarnya peranan dari perubahan kejadian yang dinyatakan dalam variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kejadian lain yang dinyatakan dalam variabel tenaga pendidikan (Y) yaitu dengan menghitung persamaan koefisien regresi, adapun hasil dari analisis koefisien regresi adalah :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik sebesar 1 poin akan meningkatkan kinerja Tenaga Pendidik sebesar 0,365, perubahan nilai tersebut adalah positif. Artinya setiap kenaikan satu poin motivasi kerja akan diikuti dengan meningkatkannya kinerja Tenaga Pendidik sebesar 0,365 pada konstanta 8,895. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja dapat menentukan peningkatan kinerja Tenaga Pendidik pada SMK AL-Mu'allim.

BAB V
 BIAYA DAN JADWAL KEGIATAN

1. Anggaran Biaya.

No	Nama Barang	Jumlah
1	Silaturohim ke tokoh masyarakat	Rp. 150.000,-
2.	Observasi awal dan pelaksanaan	Rp. 400.000,-
3.	Kebutuhan primer.	Rp. 400.000,-
4.	Transport PP	Rp. 700.000,-
5.	Pembuatan laporan	Rp. 200.000,-
6.	Lain-lain	Rp. 200.000,-
	Jumlah	Rp. 2.050.000

(Dua Juta Lima Puh Ribu Rupiah)

2. Jadwal Kegiatan.

a. Jadwal

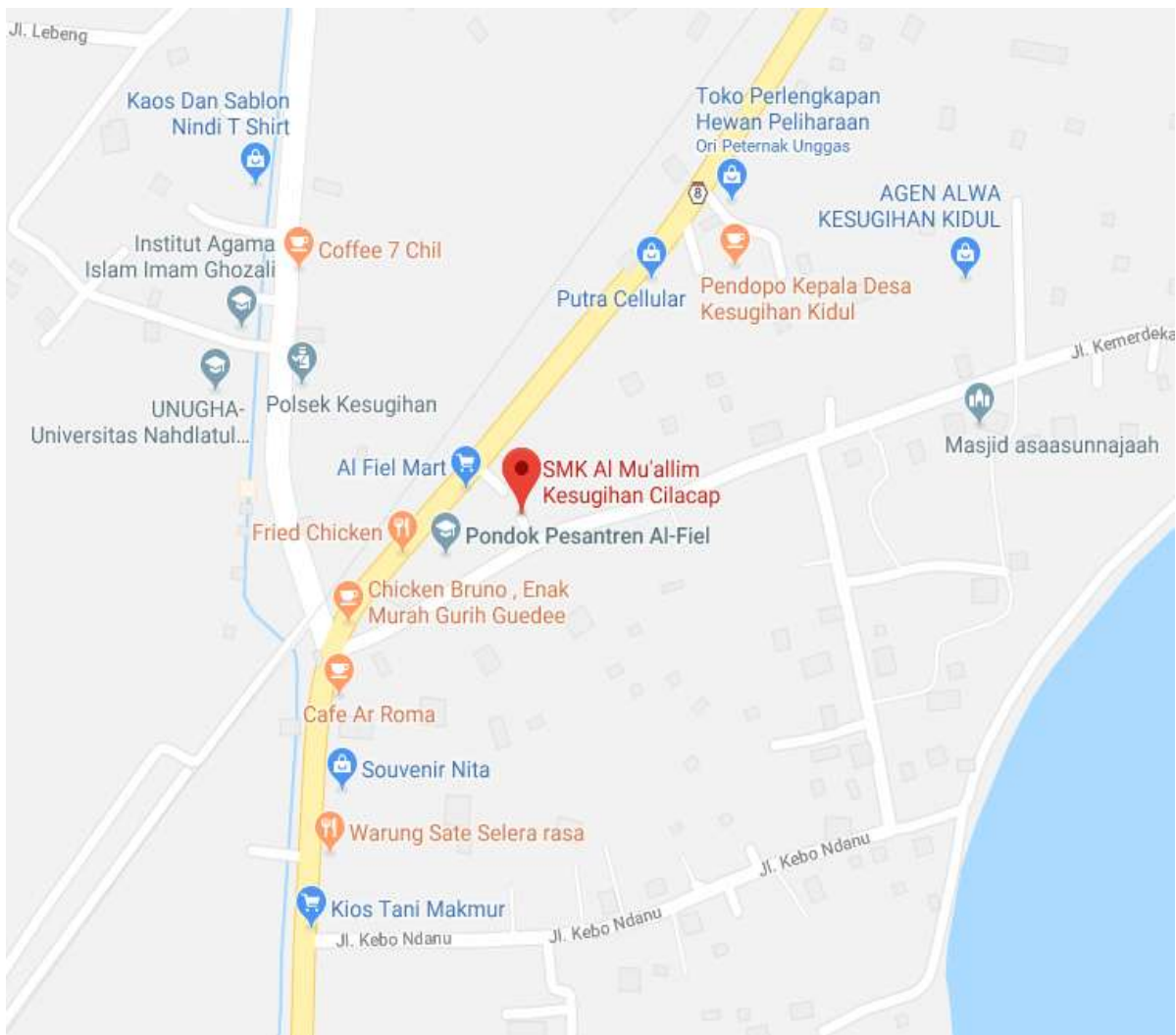
No.	Waktu	Pelaksanaan
1	Persiapan	10 hari
2	Pengumpulan data	20 hari
3	Pengolahan data	10 hari
4	Penyusunan data	10 hari
5	Penyusunan draf laporan	20 hari
6	Penulisan laporan akhir	30 hari
	Total hari yang dibutuhkan	120 hari atau 4 bulan

Penelitian ini direncanakan dimulai awal bulan Maret sampai bulan Juli 2020.

b. Lokasi Penelitian.

SMK Al Mu'allim kesugihan, Cilacap, terletak di jalan kemerdekaan timur No. 06 Rt
 04 / Rw 06, Desa Kesugihan Kidul, Kec Kesugihan, kabupaten Cilacap propinsi
 Jawa-Tengah 53274

c. Peta lokasi Penelitian.



BAB VI

KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP.

A. Kesimpulan.

1. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik. bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $41.981 > 3,35$ diperoleh probabilitas (tingkat signifikansi) 0,005. Oleh karena probabilitas lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik secara simultan.
2. Variabel Pengaruh Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik pada Smk Al Mu'allim. Menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,703
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik pada Smk Al Mu'allim. Menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,026 sementara nilai t_{tabel} sebesar 2,048 Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai sig.0,05 > 0,004 artinya pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendidik.

B. Saran.

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja Tenaga Pendidik yaitu kondisi lingkungan kerja. perlu diperhatikan Smk Al Mu'allim adalah untuk memperhatikan ruang kantor dimana ruang kantor Smk tidak memberikan kenyamanan terhadap Tenaga Pendidik sehingga kinerja Tenaga Pendidik berpengaruh negatif terhadap kinerja. pihak Smk harus meningkatkan kualitas ruang kerja seperti udara yang bersih, pencahayaan

ruang kantor, kebersihan ruangan, dan keamanan Smk sehingga Tenaga pendidik terasa nyaman dan aman dalam menjalankan aktifitas.

2. Kinerja Tenaga Pendidik kondisi Motivasi kerja. Karena banyaknya Tenaga Pendidik Smk Al Mu'allim yang mangkir disebabkan kurangnya motivasi diharapkan kepada Smk Al Mu'allim, dan memberi pengarahan terhadap banyaknya kinerja Tenaga Pendidik yang mangkir akibatnya kurangnya minat bekerja. Untuk mengatasi masalah tersebut Smk harus memberi penghargaan, pujian, pangkat, agregat, keistimewaan dan sebagainya bagi para Tenaga Pendidik yang selalu hadir dalam bekerja atau tidak pernah mangkir sehingga setiap Kinerja tenaga pendidik yang lain berkeinginan untuk tidak mangkir bekerja

C. Penutup.

Alhamdulillah Rob'bil alamin, suatu wujud syukur penulis kepada Alloh S.W.T Yang telah senantiasa memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga pembuatan penelitian untuk BKD (Beban Kerja Dosen) semester Genap tahun akademik 2019-2020

DAFTAR PUSTAKA

- Al-qur'anul Karim*, 2000, Departemen Agama Republik Indonesia, Beirut.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Barnawi, Arifin, 2012. *Kinerja Guru Profesional*, AR-Ruzz Media, Jogjakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Kegiatan Belajar Mengajar yang Efektif*. Jakarta: Depdiknas.
- Fattah, Nanang. 2003. *Landasan Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.
- Ghazali Imam, 2005. *Analisis Multivarience Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Komarudin. 2000. *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill Inc, p.
- Mulyasa, E. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja RosdaKarya.
- Manullang, M, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan ke XXI, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mardiana, Tri dan Muafi. 2001. *Studi Empiris Stressor Terhadap Kinerja*. Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol.II. No.6.
- Poerdarminto, 2015, *Kamus bahasa Indonesia*, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh Diana Angelina. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Cetakan VI, Rajawali Pers, Jakarta