

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Madrasah merupakan badan usaha atau unit pendidikan yang bertujuan untuk mendidik dan meningkatkan kualitas dari murid yang merupakan nanti kedepannya menjadi sumber daya manusia yang berpotensi, dengan adanya tenaga pendidikan membuat masyarakat disuatau negara atau daerah memiliki tingkat pendidikan yang baik, banyak tenaga pendidikan yang memiliki kualitas atau akreditasi yang baik dengan begitu banyak juga sumber daya manusia kedepannya yang memiliki potesi yang baik. Maka dari itu dalam menjalankan badan usaha atau madrasah didalamnya terdapat kepala sekolah sebagai pemimpin, guru sebagai pengajar serta pekerja yang mendukung kegiatan dalam pengajaran seperti pengurus serta keamanan sekolah, semua bekerja sama untuk membangun akreditas dari madrasah menjadi lebih baik dan nyaman untuk para orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya di madrasah yang sebagaimana sekolah tersebut para murid belajar agama islam sejak usia dini. Menurut Peraturan Perundang-undangan dari Menteri Agama Republik Indonesia No 90 Tahun 2013 Bab 1 Ketentuan Umum pada Pasal 1 yaitu penyelenggaraan Pendidikan madrasah adalah kegiatan pelaksanaan komponen dalam sistem Pendidikan pada Raudhatul Athfal, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, dan Madrasah Aliyah Kejuruan agar proses Pendidikan dapat berlangsung dengan tujuan Pendidikan nasional dan Madrasah merupakan satuan Pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan Pendidikan umum dan kejuruan dengan kekhasan agama islam yang mencakup Raudhatul Athfal, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, dan Madrasah Aliyah Kejuruan.

Menurut Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No 90 Tahun 2013 menjelaskan tentang jenjang dan bentuk dari madrasah dimiliki Pendidikan madrasah dibagi menjadi 3 yaitu Pendidikan usia dini, Pendidikan dasar dan Pendidikan menengah, pada penelitian ini madrasah usia dini yang menjadi fokus utama atau obejk penelitian yang akan diteliti. Sebagaimana pada saat ini hampir

tenaga pendidikan atau badan usaha tingkat pendidikan merasa kebingungan dalam menjalankan sistem pendidikan akibat adanya wabah covid-19 yang melanda diseluruh negara dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar dengan adanya covid-19 mengangu apalagi pada saat pendidikan dasar yang kebanyakan dari siswa yang berumur 6 tahun atau pada masa memasuki dunia pendidikan kebanyakan pada umur segitu seharusnya pengenalan lingkungan sekolah dan adaptasi diperlukan dan membuat para guru atau pekerja pendidik merasa perlu beradaptasi juga sehingga dalam proses belajar mengajar lebih sulit, para tenaga kependidikan juga merasa terbebani dengan harus merekap dan melaporkan secara online kepada kepala sekolah. Dalam Madrasah atau Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Kaffa Islamic School memiliki jumlah 1 kepala sekolah 25 sebagai guru atau pengajar, 1 orang sebagai operator, 2 orang tata usaha, 3 *cleaning service* dan 1 *security* jika ditotal semua pekerja yang ada di madrasah memiliki 33 pekerja dan memiliki siswa sebanyak 292 siswa diantaranya 161 siswa laki-laki dan 131 siswa perempuan.

Tabel 1.1. Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Islam Terpadu Kaffa Islamic School

No	Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1	Muslih Heriyanto, S.Pd.	Laki – Laki	S1 Kependidikan Islam
2	Nuning Winarti S.Pd.	Perempuan	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
3	Ilham Telaumbanua, S.Sos.	Laki – Laki	S1 Komunikasi & Penyiaran Islam
4	Bella Monalista, S.Pd.	Perempuan	S1 PGSD
5	Hairul, S.H.I	Laki – Laki	S1 Hukum Islam
6	Sumaiyah Benazir Milad, S.Pd.	Perempuan	S1 PAI
7	Walida Amalina Ulfa, S.Hum.	Perempuan	S1 Sastra Arab
8	Afrisca Rahmawati	Perempuan	SMA
9	Asmani, S.Pd.	Perempuan	S1 Kependidikan Islam

No	Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
10	Yulpiana Ismaniar, S.Pd.	Perempuan	S1 PGSD
11	Jajang Hasyim Ashari	Laki – Laki	SMA
12	Fitriani Wahyu Setyaningrum, S.Pd.	Perempuan	S1 Pendidikan Biologi
13	Nur Fitri	Perempuan	SMA
14	Ali Akbar, S.Pd.	Laki – Laki	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
15	Yeyen Zayyinur Rahmah, S.Pd.	Perempuan	S1 PGSD
16	Marlina, S.Pd.I.	Perempuan	S1 PAI
17	Nesya Yuniar Fallah, S.Pd.	Perempuan	S1 PGSD
18	Muhammad Aditya, S.Pd.	Laki – Laki	S1 Pendidikan Agama Islam
19	Alifah Teni Amelia, S.Pd.	Perempuan	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
20	Gusti Fajar Adama, S.Pd.	Laki – Laki	S1 Pendidikan Olahraga
21	Siti Muthola'ah, A.Md.	Perempuan	D3 Manajemen Informatika
22	Fiqi Ardiansyah	Laki – Laki	SMA
23	Nurfalah	Laki – Laki	SMA
24	Suharyadi	Laki – Laki	SMA
25	Muhammad Salim, S.Pd.	Laki – Laki	S1 Pendidikan Agama Islam
26	Husni Mubarok	Laki – Laki	SMA
27	Angga Andriansyah	Laki – Laki	SMA
28	Widiawati, S. AB.	Perempuan	S1 Administrasi Bisnis
29	Iswadi	Laki – Laki	SMA
30	Muhammad Asyrof Arifin	Laki – Laki	SMA
31	Alica Al Arief, S.Pd.	Perempuan	S1 Pendidikan Matematika
32	Aprilia Muhammad Qoirunnisa	Perempuan	S1 PGMI

No	Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
33	Nur Aini	Perempuan	S1 Pendidikan Agama Islam

Sumber : Data dari tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Kaffa Islamic School

Tabel 1.2. Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Islam Terpadu Kaffa Islamic School (Dikelompokkan Berdasarkan Usia)

Usia	Jumlah (Orang)	
	Guru	Tenaga Kependidikan
< 30 Tahun	21	5
31 – 40 Tahun	5	2
41 – 50 Tahun	-	-
> 50 Tahun	-	1
Total	25	8

Sumber : Data tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Kaffa Islamic School

Tabel yang diatas menunjukkan nama, pendidikan terakhir dan usia dari para tenaga kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Kaffa Islamic School, data tersebut benar adanya dan sumber data tersebut dari kepala sekolah.

Kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu kunci dari keberhasilan dari organisasi atau unit badan usaha yang sebaiknya dijaga dan alangkah baiknya performa dari kinerja tetap dalam kondisi yang baik. Menurut Moeheriono (2012) kinerja merupakan tolak ukur dari keberhasilan perusahaan kinerja atau *performance* merupakan gambaran atau perwujudan sasaran dari visi dan misi suatu perusahaan dan organisasi yang direncanakan secara jelas dan terperinci dari organisasi itu sendiri. Pengertian dari kinerja itu sendiri merupakan hasil atau jbaran yang telah dicapai dan digapai oleh karyawan atau sekelompok orang yang bekerja dalam perusahaan baik itu secara kualitatif dan kuantitatif, sesuai dengan peraturan dan kewenangan dari pihak perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum, moral serta etika (Moeheriono, 2012), sedangkan menurut Rivai dan Basri (2012) kinerja merupakan hasil kerja atau keberhasilan dan

biasanya disebut prestasi yang dicapai pegawai atau seorang karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan atau diberikan kepada karyawan sehingga kinerja berlangsung dan berdampak positif kepada keberlanjutan dan keberlangsungan dari perusahaan, sehingga dengan kinerja perusahaan dapat mengambil keputusan untuk kedepannya. Kinerja dari karyawan belum tentu mengalami performa yang baik ada kalanya performa kinerja dari pegawai mengalami penurunan atau tidak berkembang maka dari itu perusahaan akan mengambil tindakan dan keputusan kepada pegawai yang mengalami penurunan. Tidak hanya itu ada beberapa faktor atau permasalahan yang terjadi ketika performa karyawan atau pegawai mengalami penurunan seperti permasalahan dari kompensasi yang diberikan, lingkungan yang ada disekitar organisasi atau perusahaan kurang nyaman serta motivasi dari diri karyawan masing-masing itu sendiri.

Tabel 1.3. Key Performance Indicator (KPI) atau Penilaian Kinerja Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Kaffa Islamic School

No	Tugas Utama/Indikator Kinerja Guru	Nilai Kinerja
I.	Pernencanaan Pembelajaran	
	1. Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum.	4
	2. Guru Menyusun bahan ajar secara runut, logis, dan muktahir	4
	3. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	4
	4. Guru memilih sumber belajar sesuai dengan materi	3
	Sub Total Nilai Kinerja Perencanaan Pembelajaran	15
II.	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Yang Efektif dan Aktif	
	A. Kegiatan Pendahuluan	
	5. Guru memulai pembelajaran dengan efektif	4
	B. Kegiatan Inti	
	6. Guru menguasai materi pelajaran	4
	7. Guru menerapkan pendekatan pembelajaran yang efektif	4
	8. Guru memanfaatkan sumber belajar dalam pembelajaran	4

No	Tugas Utama/Indikator Kinerja Guru	Nilai Kinerja
	9. Guru memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	4
	10. Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat	3
	C. Kegiatan Penutupan	
	11. Guru mengakhiri pembelajara dengan efektif	4
	Sub Total Nilai Kinerja Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Yang Aktif Dan Efektif	27
III.	Penilaian Pembelajaran	
	12. Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar	4
	13. Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar	4
	14. Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik	4
	Sub Total Nilai Kinerja Penilaian Pembelajaran	12
	Total Nilai Kinerja Guru	54
	Konversi Total Kinerja Guru Ke Skala 100 (Permennegg Pan dan RB No. 16 Tahun 2009, Pasal 15)	96
	Katagori Nilai Kinerja Guru	Amat Baik

Sumber : Data Kinerja dari Sekolah Kaffa Islamic School

Berdasarkan tabel diatas merupakan salah satu contoh penilaian kinerja dari salah satu guru yang bekerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Kaffa Islamic School berdasarkan dari suku dinas kependidikan. Permasalahan yang terjadi pada kinerja yang ada di sekolah Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Kaffa Islamic School hanya beberapa guru yang dinilai kinerjanya dikarena sekolah tersebut baru berdiri dan menurut kepala sekolah terdapat alasan yang membuat penilaian kinerja tersebut hanya sedikit karena untuk memenuhi syarat untuk mendapatkan akreditasi dari suku dinas pendidikan.

Motivasi merupakan persoalan dan permasalahan yang terjadi, jika para karyawan atau pegawai mengalami penurunan motivasi atau dalam kondisi tekad dalam menyelesaikan tugas itu akhirnya akan mengakibatkan penurunannya kinerja dari penyelesaian tugas dan kurang bergairahnya dalam menyelesaikan tugas padahal jika karyawan termotivasi dan memiliki motivasi kerja kinerja dari perusahaan tersebut mengalami peningkatan. Para tenaga kerja pendidik dan tenaga pendidikan yang ada di sekolah Kaffa Islamic School memiliki motivasi tersendiri yang dimana pada saat wawancara peneliti menyakan langsung beberapa tenaga pendidik dan tenaga pendidikan yang ada disana, motivasi yang dimiliki dari salah satu narasumber mengatakan bahwa menyemangati diri sendiri dan menjadikan teman antar tenaga pendidik maupun tenaga pendidikan target supaya lebih semangat lagi dalam menjalankan tugas, tidak hanya itu kepala sekolah yang ada disana selalu memberikan hadiah atau *reward* dan memberikan contoh atau dorongan motivasi berupa evaluasi, pujian dan nasehat kembali. Kata motivasi itu sendiri menurut KBBI adalah dorongan yang timbul atau yang keluar dari diri seseorang sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi dapat dibuat jika pemimpin merancang strategi yang membangkitkan gairah semangat kerja bagi karyawannya dengan meniru kerja yang dilakukan oleh pimpinan tidak hanya itu pemimpin akan membujuk atau menghendaki sesuatu yang dapat membuat karyawan menjadi semangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya. Menurut Pahlevi (2012), motivasi merupakan usaha atau tindakan yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang untuk tergerak hatinya untuk melakukan sesuatu yang mencapai hasil dan tujuan tersebut. Motivasi juga merupakan adanya pemberian daya pembangkit atau membangkitkan semangat kerja seseorang supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala macam cara untuk mencapai target dari tujuan (Hasibuan dalam Edy Sutrisno, 2015). Jadi dapat dikatakan kinerja dari karyawan tidak luput dari dorongan atau motivasi yang diberikan atau yang ada di dalam diri karyawan dalam mengerjakan tugas dan menjalankan tanggung jawab sebagai pekerja diperusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Adi Aspian Nur et al (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif tetapi tidak begitu signifikan terhadap kinerja pendidik dan kependidikan. Namun hasil tersebut tidak sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Widarti (2020) yang dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan kependidikan

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi dalam performa kinerja tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Kaffa Islamic School yaitu lingkungan kerja yang terdapat didalam maupun diluar perusahaan, lingkungan yang baik dan positif menyebabkan nyaman dalam bekerja sehingga kinerja dari karyawan meningkat, lingkungan kerja yang ada diperusahaan merupakan hal penting dalam perusahaan karena jika seseorang merasa tidak nyaman dengan lingkungan disekitar tempat bekerja dan lingkungan kerja tidak memadai membuat kinerja karyawan menurun tidak hanya itu dapat membuat karyawan ingin mengundurkan diri dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan dari semua alat dan bahan yang ada diperusahaan, lingkungan yang ada disekitar yang dimana terdapat orang yang bekerja, metode dalam kerjanya serta peraturan dan pengaturan kerjanya baik perorangan dan kelompok. Lingkungan kerja adalah bagian atau komponen yang ada diperusahaan yang sangat berpengaruh kepada karyawan sehingga sangat penting dalam melaksanakan aktivitas dan kegiatan bekerja (Sunyoto, 2012), lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang ada di sekitar tempat bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik langsung dan tidak langsung, yang diantaranya seperti penerangan yang ada di perusahaan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan yang ada, keamanan, bau-bauan yang ada disekitar, dan getaran mekanis. Sementara itu arti dari lingkungan non fisik adalah semua kegiatan yang ada dan terjadi berhubungan erat dengan komunikasi kerja seperti hubungan atau komunikasi antara atasan atau pimpinan dengan karyawan atau bawahannya atau karyawan dengan sesama karyawan lainnya. Lingkungan yang ada disekitar sekolah juga terbilang masih terbilang aman hanya saja masih ada beberapa masalah yang terjadi seperti masalah lingkungan fisik disekitar sekolah para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merasa suara bising yang ada diluar mengganggu dalam proses belajar dan mengajar karena sekolah tersebut mengalami pembangun

lantai 2 dan belum terselesaikan dan untuk masalah lingkungan non fisik tidak ada permasalahan yang terjadi.

Kompensasi juga termasuk dalam faktor dari meningkatnya dan penurunannya kinerja karyawan, dengan adanya kompensasi sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan membuat karyawan meningkatkan performanya akan tetapi pembagian kompensasi yang diberikan harus adil dan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab serta tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga performa dalam kurun waktu tertentu akan meningkat tidak hanya itu karyawan akan merasa yakin dengan perusahaan yang dipilihnya dan merasa loyal terhadap perusahaan. Menurut Arifin (2017) kompensasi merupakan semua bentuk pendapatan atau balas jasa seperti uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas usaha dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga termasuk bentuk menghargai karyawan yang sudah bekerja dari pagi hari samapai malam hari dengan adanya kompensasi hubungan karyawan dengan perusahaan akan harmonis dan keberhasilan dari suatu perusahaan yaitu memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan, menurut Kadarisman (2012) kompensasi merupakan bentuk dari kembalian finansial, jasa yang terwujud dan tunjangan yang diterima karyawan yang sebagai mana dalam bentuk perwujudan dari hubungan kepegawaian. Dibawah ini merupakan daftar kompensasi yang diterima responden sebagai berikut:

Tabel 1.4. Kompensasi yang diterima tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

No	Nama	Upah atau Pendapatan
1	Responden 1	Rp 2,704,000
2	Responden 2	Rp 2,734,000
3	Responden 3	Rp 2,686,000
4	Responden 4	Rp 2,786,000
5	Responden 5	Rp 4,020,000
6	Responden 6	Rp 2,322,000

No	Nama	Upah atau Pendapatan
7	Responden 7	Rp 2,584,000
8	Responden 8	Rp 1,956,000
9	Responden 9	Rp 2,686,000
10	Responden 10	Rp 2,308,000
11	Responden 11	Rp 2,485,000
12	Responden 12	Rp 1,830,000
13	Responden 13	Rp 2,485,000
14	Responden 14	Rp 2,615,000
15	Responden 15	Rp 2,428,000
16	Responden 16	Rp 2,178,000
17	Responden 17	Rp 2,216,250
18	Responden 18	Rp 2,428,000
19	Responden 19	Rp 2,428,000
20	Responden 20	Rp 1,740,000
21	Responden 21	Rp 2,466,250
22	Responden 22	Rp 2,336,250
23	Responden 23	Rp 2,466,250
24	Responden 24	Rp 2,466,250
25	Responden 25	Rp 2,336,250
26	Responden 26	Rp 2,192,250
27	Responden 27	Rp 1,740,000
28	Responden 28	Rp 2,106,250
29	Responden 29	Rp 1,740,000
30	Responden 30	Rp 2,192,250
31	Responden 31	Rp 2,216,250
32	Responden 32	Rp 500,000
33	Responden 33	Rp 500,000

Sumber : Data kompensasi dari Sekolah Kaffa Islamic School

Berdasarkan data yang didapat dari kepala sekolah SDIT Kaffa Islamic School kompensasi yang didapat atau yang diterima sudah termasuk dari biaya

transport, gaji pokok, gaji dari tunjangan yang didapat, uang makan, dan potongan koperasi. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan menurut penelitian (Garaika) menyatakan adanya pengaruh positif dari suatu keberhasilan kinerja terhadap kompensasi yang didapatkan, metode yang diambil menggunakan uji regresi berganda. Namun penelitian yang dihasilkan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Josef Papilaya et al (2019) yang dimana hasil yang didapatkan bahwa kompensasi tidak menunjukkan efek langsung terhadap kinerja atau kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang mengemukakan masih terdapat adanya masalah dalam penurunannya kinerja dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta mencari solusi dan jalan keluar, sehingga peneliti menemukan adanya kejanggalan atau permasalahan. Berdasarkan pernyataan diatas peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian atau meneliti yang berjudul “Studi Kasus Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidikan Dan Tenaga Kerja Kependidikan Studi Kasus Sekolah Dasar Islam Terpadu Kaffah Islamic Sschool”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini merujuk sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kerja Kependidikan Studi Kasus Sekolah Dasar Islam Terpadu Kaffa Islamic School ?
2. Bagaimana pengaruh hubungan antara Lingkungan kerja terhadap Pendidik dan Tenaga Kerja Kependidikan Studi Kasus Sekolah Dasar Islam Terpadu Kaffa Islamic School ?
3. Bagaimana pengaruh hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kerja Kependidikan Studi Kasus Sekolah Dasar Islam Terpadu Kaffa Islamic School ?
4. Bagaimana pengaruh hubungan antara Motivasi Kerja Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kerja

Kependidikan Studi Kasus Sekolah Dasar Islam Terpadu Kaffa Islamic School ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti ini untuk mengetahui :

1. Supaya untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kerja Kependidikan Studi Kasus Sekolah Dasar Islam Terpadu Kaffa Islamic School.
2. Supaya untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kerja Kependidikan Studi Kasus Sekolah Dasar Islam Terpadu Kaffa Islamic School.
3. Supaya untuk mengetahui adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kerja Kependidikan Studi Kasus Sekolah Dasar Islam Terpadu Kaffa Islamic School.
4. Supaya untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kerja Kependidikan Studi Kasus Sekolah Dasar Islam Terpadu Kaffa Islamic School.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis secara hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam materi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis penelitian ini yaitu :

A. Bagi Mahasiswa.

Manfaat bagi mahasiswa yaitu sebagai bahan kajian dan menjadi referensi bagi yang ingin meneliti mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi, serta kinerja karyawan

B. Bagi Karyawan

Manfaat yang didapatkan untuk karyawan yaitu untuk mengetahui bagaimana sistem penilaian kinerja yang baik.

C. Bagi Sekolah/Yayasan

Manfaat yang didapatkan untuk bagi sekolah/yayasan sebagai jalan keluar atas masalah atau solusi bagi pihak pengelola sekolah dan dapat sebagai bentuk evaluasi atau konsep supaya sekolah lebih mudah diterapkan disekolahnya.

D. Bagi Masyarakat

Manfaat yang didiapatkan untuk masyarakat yaitu untuk mengetahui betapa pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan atau sekolah.