



MOTIVASI KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENINGKATAN PELAYANAN PERKANTORAN DI MTs NEGERI 17 JOMBANG

Muhammad Farhan Ramadhan

Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang

Abdullah Aminuddin Aziz

Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang

Korespondensi Penulis : fr291122@gmail.com abdullahaziz@unhasy.ac.id

Abstract *Work motivation is an internal and external drive that influences an individual's enthusiasm, commitment, and behavior at work, which has an impact on productivity, performance, and job satisfaction. Educational staff are non-teaching staff who support the educational process through administrative and operational tasks, such as administration, administration, and library. Office services include administrative activities aimed at providing quality services to users, with benchmarks such as satisfaction, efficiency, accuracy, and responsiveness. The focus of this research is: 1) How is the Work Motivation of Education Personnel at MTsN 17 Jombang? 2) How is the Office Service at MTsN 17 Jombang? 3) How is the Work Motivation of Education Personnel in Improving Office Services at MTsN 17 Jombang? This research is a qualitative approach research with a case study research type. Data collection techniques use observation, interview and documentation methods. While data analysis uses data reduction, data presentation (display), and drawing conclusions. The validity of the data uses source triangulation, time triangulation and technique triangulation. The results of this study are: 1) Work Motivation of Education Personnel at MTsN 17 Jombang Emphasizes that work motivation of education personnel is influenced by leadership support and a conducive work environment. Support in the form of open communication, awards, and fair policies makes employees feel appreciated. Meanwhile, a comfortable work environment and harmonious relationships between employees increase enthusiasm, cooperation, and productivity. 2) Office services at MTsN 17 Jombang are quite good and organized, with a flow of recording, verification, approval, to delivery of results physically or digitally. Information technology accelerates the process and increases the openness of services. Officers ensure accurate information, routinely update data, and attend training. Service times vary according to the type of request, but in general are quite effective and continue to be improved. 3) Work motivation of education personnel plays an important role in improving the quality of office services at MTsN 17 Jombang. Good service accelerates and simplifies the administrative process. Efforts to improve work enthusiasm are carried out through awards, training, involvement in decision making, and providing appreciation and input.*

Keywords: Work Motivation, Educational Personnel, Office Services

Abstrak Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan perilaku individu dalam bekerja, yang berdampak pada produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja. Tenaga kependidikan adalah staf non-pengajar yang mendukung proses pendidikan melalui tugas administratif dan operasional, seperti tata usaha, administrasi, dan perpustakaan. Pelayanan perkantoran mencakup aktivitas administrasi yang bertujuan memberikan layanan berkualitas kepada pengguna, dengan tolok ukur seperti kepuasan, efisiensi, akurasi, dan daya tanggap. Fokus Penelitian ini yaitu : 1) Bagaimana Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di MTsN 17 Jombang? 2) Bagaimana Pelayanan Perkantoran di MTsN 17 Jombang? 3) Bagaimana Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Pelayanan Perkantoran di MTsN 17 Jombang? Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Sementara analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data (*display*), dan penarikan kesimpulan. Adapun keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi Teknik. Hasil penelitian ini yaitu: 1) Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di MTsN 17 Jombang Menekankan bahwa motivasi kerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh dukungan pimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan berupa komunikasi terbuka, penghargaan, dan kebijakan yang adil membuat pegawai merasa dihargai. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan harmonis antarpegawai meningkatkan semangat, kerja sama, dan produktivitas. 2) Pelayanan Perkantoran

di MTsN 17 Jombang cukup baik dan tertata, dengan alur pencatatan, verifikasi, persetujuan, hingga penyampaian hasil secara fisik atau digital. Teknologi informasi mempercepat proses dan meningkatkan keterbukaan layanan. Petugas memastikan informasi akurat, rutin memperbarui data, dan mengikuti pelatihan. Waktu pelayanan bervariasi sesuai jenis permohonan, namun secara umum cukup efektif dan terus ditingkatkan. 3) Motivasi kerja tenaga kependidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan perkantoran di MTsN 17 Jombang. Pelayanan yang baik mempercepat dan mempermudah proses administrasi. Upaya meningkatkan semangat kerja dilakukan melalui pemberian penghargaan, pelatihan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian apresiasi dan masukan.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Tenaga Kependidikan, Pelayanan Perkantoran*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja ialah bentuk dorongan yang ada dalam suatu individu untuk melakukan pekerjaannya. Penulis memiliki hipotesis bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan secara maksimal sehingga kinerjanya pun baik.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila Motivasi kerja di persepsikan baik oleh pelanggan/konsumen maka akan meningkatkan kualitas. Antony mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan.¹

Tenaga kependidikan adalah pegawai yaitu mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.²

Dalam melakukan / menjalankan pelaksanaan organisasi lembaga pendidikan, ada dua unsur, yakni unsur tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik yaitu 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

¹ Fauzi, A., Putri, I., Afni Fauziah, N., Klarissa, S., & Bunga Damayanti, V. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. (Jakarta : Universitas Bhayangkara). Vol. 4, No. 4, 2023, 501.

² Harun, A. (n.d.). *Pengembangan Tenaga Kependidikan Jurnal Islamika*. (Kerinci : IAIN). Vol. 13, No. 2, 2013, 169.

tinggi. Sedangkan Tenaga kependidikan adalah SDM dalam lembaga pendidikan yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (UU No. 20 Tahun 2013, Pasal 39).³

Sebuah lembaga pendidikan yang bermutu harus memiliki manajemen yang efektif. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara mendukung pegawai agar memiliki kompetensi kerja yang tinggi. Rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat mengakibatkan kinerja mereka menurun. Kinerja dapat dilihat dari seberapa besar mereka bekerja secara tepat, cermat, efektif dan efisien. Usaha dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja akan menghasilkan kerja TAS yang tinggi, sehinggadengan mudah dapat meningkatkan kinerja TAS. Namun hal tersebut terkadang tidak berjalan seperti yang diharapkan, karena adanya hambatan TAS dalam mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh kurang percaya diri, kurang mandiri, skill yang belum memadai, motivasi diri yang yang belum dapat melepaskan pola struktural artinya melaksanakan kegiatan didasarkan atas instruksi atau deskripsi tugas struktural. Hal seperti inilah yang menjadi indikasi adanya penurunan kinerja sehingga berdampak pada perkembangan tenaga administrasi sekolah.

Dalam ajaran agama Islam Nabi Muhammad SAW memerintahkan umatnya untuk selalu amanah dan ber etika dalam berkerja. Hal ini sesuai dengan Hadits Riwayat Al-Bukhari:

يُتَّقِنُهُ أَنْ عَمَلًا أَحَدُكُمْ عَمِلَ إِذَا يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ

Artinya:

"Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (sungguh-sungguh dan teliti)."⁴

Hadits ini menekankan bahwa dalam bekerja, terutama dalam pelayanan pendidikan, tenaga kependidikan harus bekerja dengan penuh kesungguhan, Amanah, dan profesionalisme. Sikap ini mendukung peningkatan kualitas pelayanan perkantoran dengan standar yang baik. ini dapat menjadi pedoman spiritual dan motivasi bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan di lembaga pendidikan.

³ Fadlan, M. *Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan. Jurnal Kependidikan.* (Purwokerto : IAIN). Vol. 4, No. 1, 2016, 42.

⁴ Al-Baihaqi Syu'abul Iman bab itqan hadits 4937 *al-Mu'jam al-Kabir.* (Kitab *Musnad al-Bazzar*).

Lembaga pendidikan MTs Negeri 17 Jombang merupakan salah satu unit pendidikan yang berasal dari MTs. Darussalam. Pada tahun 1986 MTs Darussalam berdiri di bawah kepemimpinan K. Makhsunuddin. Pada tahun 1985 membangun 3 RKB dan 1 kantor atas biaya swadaya di bawah kepemimpinan Dra. Ruhayniyah. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan staff PTSP di MTs Negeri 17 Jombang menyatakan di MTs Negeri 17 Jombang tentang motivasi kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 17 Jombang cukup baik, namun selalu ada ruang untuk peningkatan. Kami berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi seluruh tenaga kependidikan, baik tenaga administrasi, pustakawan, laboran, maupun staf lainnya. Dengan pendekatan tersebut, kami berharap dapat terus meningkatkan motivasi kinerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di MTs Negeri 17 Jombang. Berdasarkan konteks permasalahan tersebut, maka peneliti termotivasi melakukan penelitian dengan judul: “Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Pelayanan Perkantoran di MTs Negeri 17 Jombang”.

KAJIAN TEORITIS

1. Penelitian skripsi oleh Siti Salbiyah, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016”.⁵ Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan. Menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan, seperti sistem remunerasi yang jelas, meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Motivasi menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan yang lebih baik.
2. Penelitian skripsi oleh Musdalifah dengan judul “Implementasi Manajemen Perkantoran Dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di MTs Negeri Gowa”.⁶ Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, Studi ini menekankan pentingnya motivasi dan manajemen tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas administrasi, yang berujung pada efisiensi dan efektivitas pelayanan perkantoran di sekolah dan perguruan tinggi

⁵ Salbiyah, S., Mahardhika, B. W., & Umsurabaya, F. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016*. In *Jurnal Balance* (Vol. 83, Issue 2).

⁶ Musdalifah, “*Implementasi Manajemen Perkantoran dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pendidikan di MTs Negeri Gowa*”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2020)

3. Penelitian skripsi oleh Putri Novrita dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru”.⁷ Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Penelitian ini menyoroti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan di Pekanbaru, menunjukkan bahwa motivasi yang kuat berpengaruh positif terhadap ketepatan waktu, akurasi administrasi, serta kepuasan pengguna layanan, termasuk pegawai internal dan eksternal.

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang dijelaskan oleh Zuchri Abdussamad, Jhon W. Creswell, Lexy J Moelong dan Sugiono. Dalam proses penelitian ini menggunakan observasi dan wawancara yang diperoleh pada saat berkunjung ke madrasah dengan mengamati dan wawancara kepada pihak Staff PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Selanjutnya Creswell menjelaskan bahwa tujuan dalam penelitian kualitatif pada umumnya mencakup informasi tentang adanya fenomena utama yang dieksplorasi dalam penelitian, partisipan penelitian dan lokasi penelitian.⁸

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Motivasi kerja Tenaga kependidikan di MTs Negeri 17 Jombang

Staf pengajar di MTsN 17 Jombang memiliki motivasi kerja yang kuat, didorong oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang positif, dan dukungan dari atasan. Ibu Anita, Kepala Tata Usaha MTsN 17 Jombang, menekankan bahwa dukungan pimpinan sangat penting dalam meningkatkan motivasi. Melalui komunikasi terbuka, apresiasi terhadap kinerja, dan kebijakan yang adil, staf merasa dihargai. Senada dengan itu, Bapak M. Iqbal Fahmi, PTSP, menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif—meliputi kebersihan, kenyamanan ruangan, fasilitas yang memadai, dan suasana harmonis—berperan besar dalam meningkatkan semangat dan produktivitas. Hubungan baik antar rekan kerja juga mendorong kolaborasi dan efektivitas kerja. Secara keseluruhan, motivasi kerja staf pengajar di MTsN 17 Jombang sangat

⁷ Putri Novrita, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru”, (Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru)

⁸ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif* (Sleman: CV. Budi Utama 2018), 4

dipengaruhi oleh dukungan pimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif, yang bersama-sama meningkatkan kinerja dan kenyamanan mereka dalam bekerja.

Berdasarkan hasil Penelitian maka dapat di ketahui, Bahwa Motivasi kinerja Tenaga kependidikan di MTsN 17 Jombang cukup baik, namun selalu ada ruang untuk peningkatan. Selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi seluruh tenaga kependidikan, baik tenaga administrasi, pustakawan, laboran, maupun staf lainnya. Upaya tersebut dilakukan melalui:

1. Pemberian penghargaan: bagi tenaga kependidikan yang menunjukkan dedikasi tinggi dan kinerja yang baik.
2. Pelatihan dan pengembangan: untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan, sehingga tenaga kependidikan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang.
3. Komunikasi yang terbuka: antara pimpinan dan staf, untuk menciptakan rasa keterlibatan dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan bersama.
4. Lingkungan kerja yang kondusif :dengan fasilitas yang memadai dan dukungan dari manajemen, yang berfokus pada kesejahteraan dan kenyamanan tenaga kependidikan.

B. Pelayanan perkantoran di MTs Negeri 17 Jombang

Menurut Ibu Anita, Kepala Tata Usaha, proses administrasi dimulai dengan pencatatan permohonan, dilanjutkan dengan verifikasi, dan persetujuan oleh pejabat berwenang, sebelum dokumen dikembalikan kepada pemohon dalam format fisik atau digital. Pemanfaatan teknologi informasi sangat krusial dalam meningkatkan efisiensi, mempercepat pencatatan, pengarsipan, dan distribusi dokumen. Sistem informasi sekolah juga memungkinkan akses data yang lebih cepat, menjadikan layanan lebih responsif dan transparan. Petugas memastikan keakuratan informasi dengan verifikasi data dan hanya menggunakan sumber resmi, serta secara berkala memperbarui informasi. Bapak M. Iqbal Fahmi dari PTSP menambahkan bahwa upaya peningkatan pelayanan dilakukan melalui optimalisasi sistem digital, peningkatan keterampilan staf administrasi melalui pelatihan, dan penerapan standar kerja yang jelas. Waktu pelayanan bervariasi; permohonan sederhana seperti legalisasi dokumen dapat diselesaikan dalam hitungan menit hingga jam, sementara proses yang lebih kompleks seperti mutasi siswa bisa memakan waktu satu hingga dua hari kerja. Secara

keseluruhan, pelayanan administrasi di MTsN 17 Jombang sudah efektif dan terus ditingkatkan melalui teknologi dan pengembangan kemampuan staf.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Pelayanan perkantoran bukan hanya sekadar kegiatan pendukung, tetapi merupakan bagian penting dalam menjalankan organisasi. Ketika pelayanan kantor dikelola secara teratur dan efisien, maka pekerjaan sehari-hari akan berjalan lebih lancar, proses kerja menjadi lebih cepat, pegawai merasa lebih nyaman dan puas, serta organisasi terlihat lebih profesional di mata publik. Karena itu, pelayanan kantor yang baik sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan citra organisasi secara keseluruhan.

C. Motivasi kerja tenaga kependidikan dalam peningkatan pelayanan perkantoran di MTs Negeri 17 Jombang

Motivasi kerja sangat krusial dalam mendorong staf non-pengajar, khususnya di bagian administrasi MTsN 17 Jombang, untuk memberikan pelayanan kantor yang optimal. Pelayanan yang berkualitas tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga kenyamanan bagi siswa, orang tua, dan staf internal. Ibu Anita, Kepala Tata Usaha MTsN 17 Jombang, menjelaskan bahwa untuk memotivasi staf, madrasah mengambil beberapa langkah strategis:

1. Memberikan penghargaan atas kontribusi signifikan staf dalam meningkatkan kecepatan, ketepatan, dan kualitas layanan.
2. Meningkatkan kapasitas staf melalui pelatihan manajerial dan administrasi, yang bertujuan untuk mengasah keterampilan mereka dalam memanfaatkan teknologi dan sistem administrasi yang lebih efisien.
3. Meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan dengan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan pelayanan perkantoran. Hal ini membuat mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi.
4. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif terhadap kinerja, sekaligus mengidentifikasi area yang perlu perbaikan, untuk mendukung pembelajaran berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja punya pengaruh besar dalam meningkatkan kualitas pelayanan perkantoran di sekolah atau lembaga pendidikan. Ketika tenaga kependidikan merasa termotivasi baik karena merasa dihargai, punya semangat dari dalam diri, atau karena lingkungan kerja yang mendukung mereka

cenderung bekerja dengan lebih semangat, rapi, cepat, dan penuh tanggung jawab. Pelayanan jadi lebih tertata, dokumen dikelola dengan baik, dan kebutuhan warga sekolah bisa ditangani dengan lebih cepat dan ramah. Karena itu, penting bagi pimpinan lembaga untuk memperhatikan apa yang bisa membuat staf-staf ini tetap bersemangat, seperti memberi apresiasi, menyediakan pelatihan, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dengan begitu, bukan hanya tugas mereka yang berjalan lancar, tapi juga pelayanan perkantoran bisa benar-benar mendukung suksesnya proses pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

1. Motivasi kinerja tenaga kependidikan di MTsN 17 Jombang tergolong cukup baik. Berbagai langkah telah dilakukan sekolah untuk menjaga semangat kerja para staf, seperti pemberian penghargaan bagi mereka yang berprestasi, pelatihan berkala untuk meningkatkan kemampuan, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf, serta penyediaan lingkungan kerja yang nyaman. Semua ini menunjukkan bahwa MTsN 17 Jombang memahami pentingnya motivasi sebagai kunci untuk membangun kinerja yang optimal. Meskipun demikian, sekolah tetap menyadari bahwa motivasi tidak bersifat statis, sehingga terus dilakukan evaluasi dan inovasi agar tenaga kependidikan merasa dihargai, terlibat, dan berkembang bersama lembaga.
2. Pelayanan perkantoran di MTsN 17 Jombang sudah berjalan cukup tertib dan profesional, dengan sistem administrasi yang jelas dan pelayanan yang ramah kepada semua pihak, termasuk siswa, orang tua, dan masyarakat. Sekolah juga telah menerapkan teknologi informasi untuk mendukung proses administrasi, seperti dalam pengelolaan data dan layanan surat-menyurat, yang menjadikan pekerjaan lebih efisien dan transparan. Di samping itu, respon terhadap kebutuhan internal maupun eksternal dilakukan dengan cepat, menunjukkan bahwa tenaga kependidikan bekerja dengan kesadaran akan pentingnya pelayanan yang prima. Namun, upaya untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem layanan tetap dijalankan secara konsisten agar pelayanan dapat terus menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan harapan masyarakat
3. Motivasi kerja terbukti sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan perkantoran di MTsN 17 Jombang. Tenaga kependidikan yang termotivasi lebih bersemangat memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah. Sekolah berupaya meningkatkan

motivasi ini dengan memberikan penghargaan, pelatihan manajerial dan administrasi, serta mendorong keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan. Selain itu, adanya umpan balik yang positif dan membangun dari pimpinan juga mendorong staf untuk terus belajar dan memperbaiki diri. Dengan pendekatan ini, staf merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap mutu layanan yang mereka berikan. Ini semua pada akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas pelayanan perkantoran, yang menjadi bagian penting dari keberhasilan pendidikan secara keseluruhan.

SARAN-SARAN

1. Bagi Kementerian Agama RI

Kementerian Agama sebagai pemegang kebijakan pendidikan madrasah diharapkan lebih proaktif dalam memberikan dukungan dan perhatian terhadap peningkatan motivasi kerja tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan rutin, pemberian insentif berbasis kinerja, serta penguatan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Selain itu, pengembangan sistem informasi administrasi berbasis digital yang terintegrasi di seluruh madrasah juga perlu diperluas, agar pelayanan perkantoran bisa menjadi lebih efisien dan profesional.

2. Bagi Kepala Madrasah

Diharapkan kepala madrasah dapat terus membangun komunikasi yang terbuka dengan staf, memberikan apresiasi terhadap kinerja, serta memberikan ruang bagi staf untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa setiap tenaga kependidikan memiliki akses terhadap pelatihan dan pengembangan diri agar mereka merasa dihargai dan terus berkembang secara profesional.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan referensi sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih sempurna terutama tentang Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Pelayanan Perkantoran.

DAFTAR PUSTAKA

Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif* (Sleman: CV. Budi Utama 2018)

- Al-Baihaqi Syu'abul Iman bab itqan hadits 4937 *al-Mu'jam al-Kabir*. (Kitab *Musnad al-Bazzar*).
- Fadlan, M. *Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan*. *Jurnal Kependidikan*. (Purwokerto : IAIN). Vol. 4, No. 1, 2016, 42.
- Fauzi, A., Putri, I., Afni Fauziah, N., Klarissa, S., & Bunga Damayanti, V. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. (Jakarta : Universitas Bhayangkara). Vol. 4, No. 4, 2023, 501.
- Harun, A. (n.d.). *Pengembangan Tenaga Kependidikan Jurnal Islamika*. (Kerinci : IAIN). Vol. 13, No. 2, 2013, 169.
- Musdalifah, “*Implementasi Manajemen Perkantoran dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pendidikan di MTs Negeri Gowa*”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2020)
- Putri Novrita, “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru*”, (Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru)
- Salbiyah, S., Mahardhika, B. W., & Umsurabaya, F. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016*. In *Jurnal Balance* (Vol. 83, Issue 2).