

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI MANAJERIAL
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA TENAGA ADMINISTRASI
SMP/MTS NEGERI KECAMATAN IV JURAI
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



Oleh :

ERMAN AHMAD
NIM 19663

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan
Gelar Magister Pendidikan*

**KONSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

ABSTRACT

Erman Ahmad. 2013. The Contribution of Work Motivation and Managerial Competence of Headmasters toward the Work Performance of Administration Staffs in SMP/MTs Negeri in Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Thesis. Graduate Program of Padang State University.

Based on the preliminary survey in SMP/MTs Negeri in Kecamatan IV Jurai it was found that the work performance of the administration staffs was still low. They seemed unserious in conducting their duties and responsibilities which were in turn would impede the process of achieving the school goals as well as the educational goals. The researcher assumed that work motivation and managerial competence of the headmasters affected the work performance of the administration staffs. This research was aimed at revealing the contribution of work motivation and managerial competence of headmasters toward the work performance of the administration staffs in SMP/MTs Negeri in Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. The hypotheses proposed in this research were: (1) work motivation had a contribution toward the work performance of the administration staffs, (2) managerial competence of the headmasters had a contribution toward the work performance of the administration staffs, (3) simultaneously work motivation and managerial competence of the headmasters had a contribution toward the work performance of the administration staffs.

The population of this research was all of administration staffs in SMP/MTs in Kecamatan IV Jurai that consisted of 84 people. By using stratified proportional random sampling technique and considering the level of education and working period, 38 staffs were chosen as the sample. The instrument used in collecting the data was questionnaire of Likert scale that had been tested its validity and reliability. The data gathered was analyzed by using correlation and regression techniques.

The result of data analysis indicated that: (1) work motivation contributed 34,7% toward the work performance of the administration staffs, (2) managerial competence of the headmasters contributed 14,1% toward the work performance of the administration staffs, (3) simultaneously work motivation and managerial competence of the headmasters contributed 42,5% toward the work performance of the administration staffs. Furthermore, the result of descriptive analysis revealed that the work performance of the staff was in adequate category (78,60% of ideal score), while the work motivation and managerial competence of the headmasters were in good category (81,9% and 84,09% of ideal scores).

These findings implied that work motivation and managerial competence of the headmasters were two of some factors affecting the work performance of the administration staffs.

ABSTRAK

Erman Ahmad, 2013. Kontribusi Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Tenaga Administrasi SMP/MTs Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa Kinerja Tenaga Administrasi SMP/MTS Negeri Kecamatan IV Jurai masih rendah. Ini terlihat dari kurangnya kesungguhan Tenaga Administrasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah dan pada akhirnya pada tujuan pendidikan. Selanjutnya, peneliti menduga bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah mempengaruhi Kinerja yang dimiliki oleh Tenaga Administrasi SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Tenaga Administrasi SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Motivasi Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah, (2) Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah, (3) Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah.

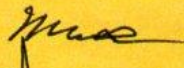
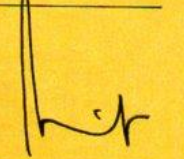
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Administrasi SMP/MTS Negeri di Kecamatan IV Jurai yang berjumlah 84 orang. Sampel penelitian berjumlah 38 orang yang diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*, dengan mempertimbangkan strata status kepegawaian dan masa kerja. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah sebesar 34,7%, (2) Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah sebesar 14,1%, (3) Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah sebesar 42,5%. Selanjutnya hasil analisis deskriptif mengungkap bahwa Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah masih berada pada kategori cukup dengan tingkat ketercapaian skor sebesar 78,60% dari skor ideal, dan untuk variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah diketahui sama-sama sudah berada pada kategori baik (81,97% dan 84,09% dari skor ideal).

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah adalah dua faktor yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah, akan tetapi masih banyak faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

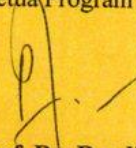
Mahasiswa : *Erman Ahmad*
NIM. : 19663

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> Pembimbing I		<u>28/1-014</u>
<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> Pembimbing II		_____

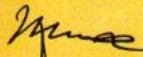


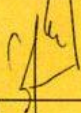
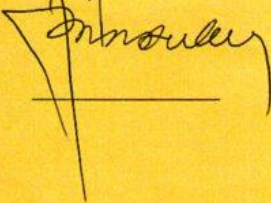
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang


Prof. Dr. Agus Irianto
NIP. 19540830 198003 1 001
PLT. SK Nomor: 187/UN35/KP/2013
Tanggal 23 Juli 2013

Ketua Program Studi/Konsentrasi


Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
NIP. 19630320 198803 1 002
PLT. ST Nomor: 2513/UN.35/KP/2013
Tanggal 24 Desember 2013

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Erman Ahmad*

NIM. : 19663

Tanggal Ujian : 21 - 1 - 2014

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Kontribusi Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Tenaga Administrasi SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dan disebutkan nama pengarangnya, dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2014
Saya yang menyatakan,



Erman Ahmad
Erman Ahmad,
Nim 19663

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah Swt karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Mukhaiyar, M.Pd., dan Dr. Yahya, M.Pd., selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., dan Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan Tenaga Administrasi SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta terimakasih untuk pengorbanannya yang luar biasa.

8. Teristimewa untuk istriku tercinta dan anakku tersayang, yang dengan penuh kesabaran selalu menyemangati dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Januari 2014
Penulis,

Erman Ahmad
Nim 19663

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian.....	12

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja Tenaga Administrasi	14
2. Motivasi Kerja.....	22
3. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.....	28
B. Kajian Penelitian yang Relevan	35
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis Penelitian.....	40

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	41
B. Populasi dan Sampel	41

C. Definisi Operasional	46
D. Instrumen Penelitian.....	47
E. Pengumpulan Data	53
F. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	56
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	64
C. Pengujian Hipotesis	67
D. Pembahasan	82
E. Keterbatasan Penelitian	91
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	93
B. Implikasi Hasil Penelitian.....	95
C. Saran.....	99
DAFTAR RUJUKAN.....	105
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	42
2. Hasil Perhitungan Sampel	44
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	45
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	48
5. Rangkuman Hasil Uji Validitas	50
6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen	51
7. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Tenaga Administrasi	56
8. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Tenaga Administrasi	58
9. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	59
10. Tingkat Pencapaian Renspon Setiap Indikator Motivasi Kerja	60
11. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	61
12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	63
13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	65
14. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas	66
15. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y	67
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y	67
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Administrasi	68
18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Administrasi	69
19. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Kepala terhadap Kinerja Tenaga Administrasi	70
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Variabel Kinerja Tenaga Administrasi	72

21. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Variabel Kinerja Tenaga Administrasi	73
22. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Sekolah terhadap Kinerja Tenaga Administrasi	73
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Tenaga Administrasi	75
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Tenaga Administrasi	76
25. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Motivasi Kerja Tenaga Administrasi (X_1) dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Tenaga Administrasi	77
26. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Motivasi Kerja dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Variabel Kinerja Tenaga Administrasi	79
27. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah	6
2. Kerangka Pemikiran.....	39
3. Histogram Kinerja Tenaga Administrasi	57
4. Histogram Motivasi Kerja	59
5. Histogram Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.....	62
6. Regresi Linier Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja Tenaga Administrasi	6
7. Regresi Linier Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_2) dan Kinerja Tenaga Administrasi	74
8. Regresi Ganda Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Tenaga Administrasi (Y)	78

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba	107
2. Data Mentah Uji Coba	
a. Kinerja Tenaga Administrasi	116
b. Motivasi Kerja Tenaga Administrasi	117
c. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	118
3. Analisis Uji Coba Instrumen	
a. Kinerja Tenaga Administrasi	120
b. Motivasi Kerja Tenaga Administrasi	122
c. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	124
4. Kisi-kisi Instrumen Peneliitian	126
5. Kuesioner Penelitian	127
6. Data Mentah Variabel Penelitian	136
7. Rekap Data Penelitian	142
8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frejuensi Masing-masing Variabel.....	144
9. Uji Normalitas	149
10. Uji Homogenitas	150
11. Uji Independensi	151
12. UjiLinieritas	152
13. Pengujian Hipotesis Pertama	153
14. Pengujian Hipotesis Kedua.....	154
15. Pengujian Hipotesis Ketiga	155
16. Korelasi Parsial	156
17. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	157
18. Surat Permohonan Izin Penelitian dari Pascasarjana	159
19. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan....	160
20. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian.....	161

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional mempunyai peranan yang sangat penting untuk peningkatan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Pencapaian tujuan ini akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien apabila ditunjang oleh segenap sub sistem yang berada di bawah kendali manajemen sekolah, sehingga tidak ada satu bagian dari keseluruhan sistem yang ada yang mengalami distorsi terhadap rencana yang telah ditentukan. Oleh karena itu usaha menggerakkan dan menjaga kinerja anggota organisasi perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Kondisi ini membutuhkan tanggung jawab tinggi yang ditunjukkan oleh seluruh komponen sekolah sebagai wujud dukungan terhadap program dan kinerja organisasi.

Menurut Permendiknas No.24 Tahun 2008 tenaga administrasi sekolah (sebelumnya disebut tata usaha) adalah salah satu dari sub sistem yang berada di bawah kendali manajemen sekolah, yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai pelaksana administrasi di sekolah. Salah satu indikator yang digunakan dalam menilai keberhasilan sebuah sekolah adalah, sejauhmana sekolah mampu melayani warga sekolah dan masyarakat terhadap pelayanan administrasinya.

Keberadaan tenaga administrasi sekolah di jenjang pendidikan dasar dan menengah atau lazimnya disebut tenaga tata usaha sekolah dalam proses

pembelajaran sangat diperlukan. Sebagai satu komponen dalam proses pembelajaran, tugas dan fungsi tenaga administrasi sekolah di jenjang pendidikan dasar dan menengah memiliki kompetensi tersendiri dan tidak dapat dilakukan oleh pendidik. Hal ini disebabkan pekerjaannya bersifat administratif yang tunduk pada aturan yang sifatnya khusus, merupakan pekerjaan pelayanan untuk kelancaran proses pembelajaran yang memerlukan keterampilan khusus dan memerlukan keahlian tertentu, serta memerlukan kompetensi yang berbeda dengan kompetensi yang disyaratkan untuk pendidik. Tenaga administrasi sekolah dalam bekerja kadang kala tidak berhubungan secara langsung dengan peserta didik, namun hasil pekerjaannya menentukan dan menunjang proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Menurut Depdiknas (2002:59) mengemukakan bahwa tenaga administrasi sekolah merupakan salah satu komponen dalam struktur organisasi sekolah yang mempunyai fungsi dan tugas sebagai pelaksana ketatausahaan sekolah atau administrasi sekolah. Ruang lingkup administrasi sekolah meliputi: 1) administrasi kurikulum; 2) administrasi kesiswaan; 3) administrasi ketenagaan, 4) administrasi sarana, 5) administrasi keuangan, 6) administrasi persuratan dan kearsipan, dan 7) administrasi peran serta masyarakat.

Melihat begitu pentingnya peranan tenaga administrasi sekolah dalam menunjang pencapaian tujuan sekolah, dan tujuan pendidikan nasional, maka tenaga administrasi sekolah haruslah memiliki kinerja yang tinggi. Ini

dikarenakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya ditentukan oleh kinerja (*performance*) mereka. Artinya, bila tenaga administrasi sekolah memiliki kinerja yang tinggi maka hasil dari pekerjaannya diperkirakan akan baik atau sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pra survei di lapangan melalui wawancara dengan kepala sekolah dan guru berkenaan dengan kinerja para tenaga administrasi sekolah dalam menjalankan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya di SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan terkesan belum optimal. Hal ini terlihat dalam menjalankan tugas sehari-hari tenaga administrasi sekolah: 1) belum menyusun rencana kerja setiap hari, akibatnya pekerjaan sering tertunda dan bertumpuk setiap harinya, 2) meskipun dibuatnya perencanaan kerja, namun sering tidak terselesaikan secara baik, 3) tugas dan tanggung jawab yang belum dikuasai secara baik, keadaan ini terlihat bahwa tenaga administrasi sekolah yang seharusnya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan pada hari yang telah direncanakan, namun terbengkalai bahkan tertunda, 4) kurangnya kepedulian terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai petugas administrasi yang profesional, 5) masih rendahnya disiplin kerja, hal ini terlihat dari masih adanya tenaga administrasi sekolah yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kantor berakhir, 6) pada pelaksanaan kerjanya, tenaga administrasi sekolah terkesan terpaksa setiap kali diinstruksikan suatu pekerjaan oleh atasan, 7) pembahagian waktu kerja yang kurang tepat sehingga pekerjaan banyak yang terbengkalai, 8) masih adanya anggapan, bahwa bekerja dengan maksimal

hanya disaat ingin memperoleh imbalan jasa ataupun bonus semata, 9) belum maksimalnya pengevaluasian hasil kerja, hal ini terlihat bahwa setelah menyelesaikan suatu pekerjaan tidak diperiksa dan dibiarkan begitu saja meskipun ada kekurangan ataupun kesalahan. Fenomena tersebut di atas, menandakan masih rendahnya kinerja tenaga administrasi sekolah, dan berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 3 Januari 2012, dapat diperkirakan 35% dari 84 orang tenaga administrasi sekolah SMP/MTs di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan berkinerja rendah.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan seperti: memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop. Namun kinerja tenaga administrasi sekolah masih belum memperlihatkan peningkatan yang berarti. Jika hal ini dibiarkan, tentu akan merusak sistem dan tata kerja di SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan dalam pengelolaan ketatausahaan dan pelayanannya terhadap *stakeholders* sekolah, bahkan dapat melunturkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

Bertitik tolak dari uraian di atas yaitu tentang harapan dan kenyataan, peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang kinerja Tenaga administrasi sekolah SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan agar ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan masalah rendahnya kinerja tenaga administrasi sekolah. di atas, sejumlah faktor diduga ikut mempengaruhi dan dapat diidentifikasi. Tenaga administrasi sekolah merupakan salah satu komponen penting dalam menyukseskan efektifitas dan efisiensi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Wujud nyata dari pekerjaan yang mereka lakukan dapat dilihat pada kinerjanya yakni segala aktivitas yang diperlihatkan tenaga administrasi sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

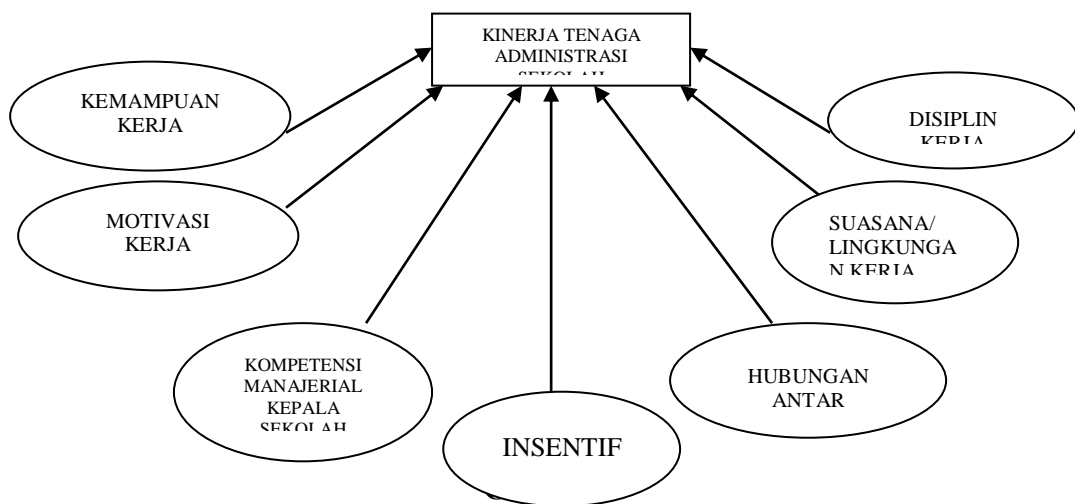
Hersey dalam Adnan (1996:45), bahwa ada tujuh variabel yang berhubungan dengan kinerja seseorang yakni: motivasi, kompetensi kepala sekolah, organisasi pendukung, kesesuaian lingkungan, umpan balik, dan kesahihan. Kemudian Ndraha (1999:190) mengemukakan pula bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja seseorang yakni: mengembangkan diri, kemampuan, menghadapi tekanan, motivasi kerja kemampuan mengelola pekerjaan, situasi pekerjaan, tuntutan tugas, konsekuensi pada pekerjaan, imbalan jasa, tujuan organisasi dan kebijaksanaan yang ada, struktur organisasi dan prosedur kerja, budaya organisasi, aspirasi, kompetensi manajerial kepala sekolah, dan persepsi.

Menurut Timpe (1993:32) Faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga administrasi sekolah yaitu: Lingkungan kerja, kompetensi manajerial kepala sekolah, kepemimpinan, perilaku, sikap, dan tindakan rekan-rekan. Sedangkan menurut Anoraga (1992:50) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan

perlindungan dalam kerja, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang didalamnya terdapat hubungan antarpribadi, pengembangan karir, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan dan disiplin kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas penulis memahami bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga administrasi sekolah adalah: 1) kompetensi manajerial kepala sekolah, 2) disiplin kerja, 3) suasana/ lingkungan kerja, 4) hubungan antarpribadi, 5) insentif/upah, 6) kepemimpinan/ atasan, 7) keamanan/ perlindungan dan 8) motivasi kerja

Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah tersebut dapat digambarkan seperti gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Tenaga administrasi sekolah

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun

tidak tertulis. Gouzali Saydam (2000:67) menyatakan bahwa disiplin kerja diperlukan dalam suatu lembaga, karena dalam suasana disiplinlah lembaga dapat melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin dalam bekerja cenderung dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas dalam bekerja. Sedangkan pegawai yang disiplin kerjanya rendah akan sulit bagi suatu organisasi untuk merealisasikan program kerjanya yaitu untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Suasana Kerja atau lingkungan kerja yang baik diduga akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi karena suasana kerja yang menyenangkan membuat pegawai akan bergairah dan senang dalam bekerja. Apabila suasana kerja kondusif, maka pegawai akan merasa betah dan tekun dalam melaksanakan tugasnya.

Hubungan antarpribadi tenaga administrasi sekolah berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila hubungan antarpribadi sesama tenaga administrasi atau personil yang ada di sekolah berjalan dengan baik, maka akan timbul rasa senang bagi tenaga administrasi sekolah dalam bekerja sehingga dapat membangkitkan gairah, serta semangat kerja di sekolah. Fenomena yang terlihat selama ini. Adanya tenaga administrasi sekolah yang tidak bertegur sapa satu sama lain dan malahan ada juga tenaga administrasi sekolah yang tidak bertegur sapa dengan kepala sekolah. Kemudian juga terlihat kurang ramahnya pelayanan yang diberikan kepada wali murid, tenaga administrasi sekolah tidak memberikan pelayanan maksimal, ini

mengakibatkan tidak adanya hubungan yang baik yang dijalin dengan wali murid. Begitupun dengan guru-guru, ketika guru-guru memerlukan tenaga atau keahlian dari tenaga administrasi sekolah, mereka mengelak untuk membantu dan mencari alasan kalau pekerjaan mereka menumpuk. Hal ini terlihat adanya hubungan antarpribadi tenaga administrasi sekolah yang kurang harmonis dengan stake holder. Ini pun terlihat adanya ketimpangan hubungan mereka sesama tenaga administrasi sekolah, ketika pimpinan yaitu kepala sekolah memberikan tugas mereka saling mengulur pekerjaan dan malahan saling melimpahkan pekerjaan dengan berbagai alasan. Kenyataan lain adanya sikap meremehkan dan memandang rendah teman sehingga timbul hubungan sesama teman yang kurang baik.

Kinerja tenaga administrasi juga diduga dipengaruhi oleh pemberian insentif. Gaji (insentif) merupakan hal yang sangat esensial dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Gaji diterima tenaga administrasi sekolah apabila dirasa telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia akan merasa termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja. Namun kenyataannya masih ada tenaga administrasi yang sibuk mencari tambahan-tambahan seperti, wirausaha sehingga menyebabkan tenaga administrasi melaksanakan hanya sekedar untuk memenuhi target kehadiran di sekolah. Kemudian kebanyakan tenaga administrasi yang bekerja di sekolah negeri masih berstatus pegawai honorer yang pemberian gajinya masih belum mencukupi sehingga berdampak kepada kinerjanya.

Kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan faktor yang ikut menentukan/mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai. Kepala sekolah yang mempunyai kemampuan manajerial yang baik akan mampu memberdayakan warga sekolah termasuk tenaga administrasi sekolah dengan lebih efektif untuk mampu bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga dengan pelaksanaan pekerjaan yang baik itu kinerja dari tenaga administrasi sekolah pun meningkat. Namun, fenomena yang ada saat ini di lapangan, menunjukkan masih ada kepala sekolah yang tidak mempunyai kemampuan manajerial yang memadai, hal ini dapat dilihat pada ketidakmampuan kepala sekolah dalam menggerakkan warga sekolah berpartisipasi secara aktif untuk kemajuan sekolah.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri, baik secara sadar atau tidak untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Hasibuan (Mudjiono, 1996:52) menjelaskan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang mampu menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk meningkatkan kualitas kerja. Kenyataan yang ditemui dilapangan menunjukkan bahwa masih adanya tenaga administrasi sekolah yang belum memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari ketidakseriusan mereka dalam bekerja.

Kemampuan kerja, Hasibuan (1994:105) mengemukakan pengertian kemampuan sebagai suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesanggupannya. Orang yang cerdas akan mampu merumuskan tujuan dengan baik, dan akan berusaha mencapai tujuan tersebut dengan segenap kemampuannya. Fenomena tampak dilapangan menunjukkan bahwa masih rendahnya kemampuan kerja tenaga administrasi. Hal ini terlihat dari masih adanya tenaga administrasi yang tidak melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kurangnya kreativitas tenaga administrasi sekolah dalam menciptakan cara-cara yang praktis mengerjakan pekerjaannya.

C. Pembatasan Masalah

Uraian identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja tenaga administrasi sekolah, namun penelitian ini tidak dilakukan terhadap semua faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja tenaga administrasi sekolah. Pembatasan ini dilakukan ini karena lebih mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap lebih urgen permasalahannya berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini hanya dibatas pada dua faktor saja yaitu motivasi kerja dan kompetensi manajerial kepala sekolah.

Pemilihan variabel motivasi kerja sebagai prediktor pertama dalam rencana penelitian ini didasarkan atas pertimbangan bahwa motivasi kerja merupakan bagian internal yang terdapat pada masing-masing individu tenaga administrasi sekolah. Motivasi mampu membangkitkan kekuatan yang besar bagi seseorang untuk mencapai tujuan secara optimal. Semangat dan dorongan yang dimiliki tenaga administrasi sekolah merupakan kekuatan

bagi dirinya untuk meningkatkan kinerja. Para tenaga administrasi sekolah diyakini akan melaksanakan tugas dengan kinerja yang tinggi manakala pengelola secara optimal dari kepala sekolah sebagai atasan yang berjalan dengan baik.

Namun pada kenyataannya, kompetensi manajerial kepala sekolah masih terlihat belum optimal, terkadang tenaga administrasi hanya diberikan instruksi-instruksi tanpa disertai penjelasan maupun arahan bekerja dalam melaksanakan berbagai tugas lainnya. Sehingga, tenaga administrasi sekolah merasa bingung dan ragu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kedua faktor tersebut juga didasarkan pada dugaan bahwa motivasi kerja dan kompetensi manajerial kepala sekolah mempunyai kontribusi yang cukup berarti terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berangkat dari batasan masalah penelitian di atas, berikut dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?

3. Apakah motivasi kerja dan kompetensi manajerial kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan;
2. Kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan;
3. Kontribusi motivasi kerja dan kompetensi manajerial kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Dari aspek teoritis

Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi pendidikan dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah;

2. Dari aspek Praktis

- a). Kepala Sekolah sebagai bahan informasi untuk membina dan meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah dalam menunjang efektivitas dan efisiensi kerja.

- b). Tenaga administrasi sekolah SMP/MTs Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.
- c). Pengawas Sekolah sebagai informasi untuk membina/membimbing dan mendorong peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah.
- d). Kepala Dinas Pendidikan sebagai bahan informasi untuk menentukan kebijakan dalam pembinaan dan peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah.
- e). Peneliti sendiri sebagai penambah wawasan di bidang ilmu pengetahuan terutama hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompetensi manajerial kepala sekolah, serta sebagai bahan informasi untuk membina dan meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah.
- f). Peneliti lain sebagai bahan referensi dan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya.