

**KONTRIBUSI KOMPETENSI TEKNIS DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH
SMP/MTs DI KECAMATAN IV JURAI
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



Oleh :

**FARIDA YUNUS
NIM. 59919**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Farida Yunus, 2013 . “The Contributions of the Technical Competence and Giving Incentive toward Performance Administrative Staff of the Junior High School at IV Jurai Sub-district of Pesisir Selatan Regency”. Tesis. Graduate Program of Universitas Andalas Padang

Performance administrative staff considered as one of the important factors in determining the quality of education. From the preliminary study it found that the performance administrative staff of Junior High School at IV Jurai sub-district of Pesisir Selatan regency was not as it should be. This condition presumed to be effected by several factors, two of which considered to be more dominant, namely technical competence and giving incentive. Therefore, this study designed to investigate the contributions of the technical competence and giving incentive toward performance administrative staff. There hypothesis were proposed namely: 1) the technical competence contributes toward performance administrative staff of Junior High School, 2) the incentive contributes toward performance administrative staff of junior high school, 3) the technical competence and giving incentive contributes toward performance administrative staff of junior high school.

The population of the study were 84 administrative staffs of Junior High School at IV Jurai sub-district of Pesisir Selatan regency, in which 50 of them had selected as sample by using stratified proportional random sampling technique. The datas are from there variable collected by using Likert model quesioennareires which already tested their validity and a reliability. The collected data were analized statistically by using corellation and regression techniques with the use of SPSS Version 17.

From the data analysis it found that (1) technical competence contributes to performance administrative staffs of Junior High School IV Jurai sub-district of Pesisir Selatan regency with the amount of contribution of 17,6%, (2) giving incentive contributes performance administrative staff of junior high school IV Jurai sub-district of Pesisir Selatan regency with the amount of 13,2%. (3) technical competence and giving incentive contribute to the performance administrative staff of Junior High School of 26,1%. It is clear that to improve the performance of the school administrative staff s are good and should ideally be done ideally by increasing the technical competence and incentives according to their work and to provide gifts for energy administration well-performing schools.

ABSTRAK

Farida Yunus. 2013. “ Kontribusi Kompetensi Teknis dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan”. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Kinerja tenaga administrasi sekolah dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Dari hasil studi pendahuluan ditemukan bahwa kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan tidak sebagaimana mestinya. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, tapi yang dianggap lebih dominan yaitu, kompetensi teknis dan pemberian insentif. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menyelidiki kontribusi kompetensi teknis dan pemberian insentif terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah. Tujuan penelitian ini adalah 1) kontribusi kompetensi teknis terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan, 2) kontribusi pemberian insentif terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan, 3) kontribusi kompetensi teknis dan pemberian insentif secara bersama - sama terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metoda kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah 84 orang tenaga administrasi sekolah SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Sampel 50 orang tenaga administrasi sekolah yang terpilih melalui teknik *stratified proportional random sampling*. Penelitian analisis model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data ini dianalisis secara statistik menggunakan teknik korelasi dan regresi menggunakan program SPSS Versi 17.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi teknis berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 17,6%, pemberian insentif berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran sebesar 13,2%. Kompetensi teknis dan pemberian insentif secara bersama - sama berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah sebesar 26,1%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan kompetensi teknis dan pemberian insentif yang sesuai dengan pekerjaan mereka serta memberikan hadiah bagi tenaga administrasi sekolah yang kinerjanya baik.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga tesis berjudul **“Kontribusi Kompetensi Teknis dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus - tulusnya, dan penghargaan yang setinggi - tingginya kepada :

1. Dr. Yahya, M.Pd, sebagai pembimbing I, dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd, sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd dan Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd, sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya penelitian ini.
3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini..

4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan, Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah dan Tenaga Administrasi Sekolah SMP/MTs Kecamatan IV Jurai atas izin dan keikutsertaannya dalam penelitian ini.
6. Ibunda, suami dan anak tercinta (Nurhayani, Drs. Purwandri dan Naya Faqdhah Ikhsania) yang telah memberikan motivasi dan dorongan dalam menyelesaikan kuliah serta penulisan tesis ini.
7. Rekan - rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT membalasi semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin Ya Rabbal Allamin.

Penulis

Farida Yunus
NIM. 59919

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	I
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Mamfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	
1. Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah	15
a. Pengertian Kinerja	15
b. Pentingnya Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah.....	17
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
d. Indikator Kinerja	19
2. Kompetensi Teknis Tenaga Administrasi Sekolah	23
a. Pengertian Kompetensi Teknis Tenaga Administrasi Sekolah ..	23
b. Indikator Kompetensi Teknis Tenaga Administrasi Sekolah ...	26
c. Dimensi Kompetensi Teknis Tenaga Administrasi Sekolah....	27

3. Insentif	
a. Pengertian Insentif	34
b. Bentuk Insentif.....	35
c. Tujuan Pemberian Insentif	36
B. Penelitian yang Relevan	41
C. Kerangka Pemikiran	42
D. Hipotesis	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	47
B. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	48
C. Definisi Operasional	52
D. Instrumen Penelitian	53
E. Uji Coba Instrumen	56
F. Teknik Pengumpulan Data	59
G. Teknik Analisis Data	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	63
B. Pengujian Hipotesis	76
C. Pembahasan	87
D. Keterbatasan Penelitian	95
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan	96
B. Implikasi Hasil Penelitian	98
C. Saran	100
 DAFTAR RUJUKAN	 104
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi Populasi Penelitian	48
2. Hasil Perhitungan Sampel	50
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Status Kepegawaian dan Status	51
4. Kisi- Kisi Instrumen Penelitian	56
5. Kisi - Kisi Intsrumen Penelitian Setelah Uji Coba Instrumen	57
6. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen	59
7. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y)	64
8. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah	65
9. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Teknis (X_1)	67
10. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kompetensi Teknis	68
11. Distribusi Frekuensi Pemberian Insentif (X_2)	69
12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Pemberian Insentif (X_2)	71
13. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 dan Y dengan Tes <i>Kolmogorov Smirnov</i> ...	72
14. Homogenitas Variabel Kompetensi Teknis (X_1), Pemberian Insentif (X_2) dan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y)	73
15. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 Terhadap Variabel Y	74
16. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 Terhadap Variabel Y	75
17. Hasil Analisis Independensi Variabel X_1 dan X_2	75
18. Rangkuman Hasil Analisi Korelasi Kompetensi Teknis (X_1) dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y)	76
19 Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_1 terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y)	77
20 Uji Keberartian Koefisien X_1 terhadap Y	78
21 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Pemberian Insentif (X_2) terhadap Variabel Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y).....	79
22 Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_2 terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y).....	80
23 Pengujian Keberartian Koefisien X_2 terhadap Y	81

24	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Kompetensi Teknis (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) terhadap Variabel Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y)	82
25	Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Variabel Kompetensi Teknis (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) terhadap Variabel Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y)	84
26	Pengujian Keberartian Koefisien Regresi Kompetensi Teknis X_1) dan Pemberian	
27	Insentif (X_2) terhadap Variabel Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y)	84
28	Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X_1) dan (X_2) Terhadap Variabel Y	86
	Rangkuman Analisis Korelasi dan Parsial	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	8
2. Histogram Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah	64
3. Histogram Kompetensi Tenis	67
4. Histogram Pemberian Insentif	70
5. Garis Persamaan Regresi Kompetensi Teknis(X_1) Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y)	79
6. Garis Persamaan Regresi Pemberian Insentif (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y).....	82
7. Garis Persamaan Regresi Kompetensi Teknis(X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y)	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba Instrumen	106
2. Tabulasi Uji Coba Instrumen	118
3. Out Put Uji Coba Instrumen	121
4. Kuesioner Penelitian	136
5. Tabulasi Penelitian	151
6. Out Put Penelitian	155
7. Kontribusi Relatif dan Efektif variabel X terhadap variabel Y	165
8. Surat Izin Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Administrasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk membantu, melayani, memudahkan atau mengatur semua kegiatan dalam mencapai tujuan. Semua kegiatan di sekolah harus diatur sedemikian rupa agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan untuk pencapaian tujuan sekolah. Proses administrasi yang terselenggara dengan baik tidak terlepas dari peranan tenaga administrasi sekolah yang sehari - hari dikenal dengan sebutan pegawai tata usaha.

Dalam rangka penyelenggaraan administrasi sekolah yang baik, maka tenaga administrasi sekolah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang prima sehingga dibutuhkan seorang tenaga administrasi yang memiliki kompetensi tertentu. Mereka harus mampu tampil selayaknya tenaga yang profesional. Menurut Permendiknas No 24 tahun 2008 bahwa tenaga administrasi sekolah/madrasah terdiri atas kepala tenaga administrasi sekolah/madrasah, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus sekolah/madrasah. Pelaksana urusan terdiri atas urusan administrasi kepegawaian, urusan administrasi keuangan, urusan administrasi sarana dan prasarana, urusan administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat, urusan administrasi persuratan dan pengarsipan, urusan administrasi kesiswaan dan urusan administrasi kurikulum. Petugas layanan khusus terdiri dari penjaga sekolah, tukang kebun, tenaga kebersihan, pengemudi dan pesuruh. Dengan

adanya Permendiknas No. 24 tahun 2008 tersebut tenaga administrasi sekolah khususnya SLTP dituntut memiliki kompetensi dalam memberikan layanan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Tenaga administrasi sekolah dikenal dengan sebutan staf tata usaha (TU), mereka adalah bagian dari unit pelaksana teknis penyelenggaraan sistem administrasi dan informasi pendidikan di sekolah. Informasi yang dikelola oleh tenaga administrasi sekolah sangat penting sebagai basis pelayanan dan bahan pengambilan keputusan sekolah. Semakin lengkap dan akurat data yang terhimpun maka pemberian layanan dan pengambilan keputusan akan semakin tepat.

Meningkatnya upaya peningkatkan efektifitas sistem pengelolaan sekolah melalui penerapan standar seharusnya menempatkan tenaga administrasi sekolah sebagai team yang menunjang sistem pengelolaan data hasil evaluasi yang menjadi dasar pengembangan perencanaan pada seluruh bidang pengembangan mutu, data pelaksanaan program, data hasil penjaminan mutu dan data perbaikan.

Tenaga administrasi sekolah juga berperan aktif dalam memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh pihak yang berkepentingan. Dalam hal ini ruang tenaga administrasi sekolah telah berubah menjadi pusat pelayanan publik. Tiap hal yang tampak pada ruang tenaga administrasi sekolah menjadi bagian pencitraan sekolah.

Keberadaan tenaga administrasi sekolah juga berperan dalam proses pembelajaran. Sebagai salah satu komponen dalam proses pembelajaran, tugas

dan fungsi tata usaha tidak dapat dilakukan oleh pendidik. Hal ini disebabkan, karena pekerjaannya bersifat administrasi yang tunduk pada aturan yang sifatnya khusus. Tata usaha merupakan pekerjaan pelayanan untuk membantu kelancaran proses pembelajaran, memerlukan keterampilan khusus, keahlian tertentu, kompetensi yang berbeda dengan kompetensi yang dipersyaratkan untuk pendidik, dan kadang kala tidak berhubungan secara langsung dengan peserta didik.

Menurut aturan kepegawaian, tugas tenaga administrasi sekolah di jenjang pendidikan tidak boleh dirangkap oleh tenaga fungsional yang lain. Sebagai komponen pembelajaran. Keberadaannya akan saling berkaitan dengan komponen yang lain agar tujuan pendidikan dapat dicapai sesuai dengan harapan. Keberadaan tenaga administrasi sekolah harus memenuhi syarat baik dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan standar kompetensi tenaga administrasi sekolah. Kuantitas dan kualitas kinerja tenaga administrasi sekolah sangat menentukan mutu produktifitas sekolah.

Dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya tenaga administrasi sekolah diharapkan untuk selalu meningkatkan kinerja sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan sekolah, kinerja tenaga administrasi sekolah adalah perilaku seorang tenaga administrasi sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai tenaga administrasi di sekolah. Tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) tenaga administrasi sekolah adalah rambu - rambu yang dapat menuntun tenaga administrasi sekolah dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga tugas–tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik.

Kinerja tenaga administrasi sekolah ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh tenaga administrasi sekolah, minimal tiga kompetensi yang harus dimiliki yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi teknis. Dari tiga kompetensi tersebut, kompetensi teknis merupakan kompetensi yang paling berhubungan dengan tugasnya sebagai tenaga administrasi sekolah.

Kompetensi teknis yaitu kemampuan atau pengetahuan yang harus dimiliki oleh tenaga administrasi sekolah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) yang bersifat administrasi. Tenaga administrasi sekolah yang memiliki kompetensi teknis yang baik dapat memberikan pelayanan yang prima, dengan kata lain tenaga administrasi sekolah yang memiliki kompetensi teknis yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula.

Kinerja tenaga administrasi sekolah juga ditentukan oleh motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada tenaga administrasi sekolah, motivasi dapat diberikan dengan cara pemberian insentif yang didasarkan kepada pencapaian kinerja tenaga administrasi sekolah. Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada tenaga administrasi sekolah baik berupa materil maupun nonmateril yang bertujuan memotivasi tenaga administrasi sekolah agar bekerja lebih giat lagi dan bersemangat guna meningkatkan kinerja kerjanya. Insentif diberikan kepada tenaga administrasi yang bekerja secara baik atau berprestasi.

Dengan adanya pemberian insentif disetiap peningkatan kinerjanya, maka tenaga administrasi sekolah akan mau bekerja secara optimal sehingga dapat mendukung usaha pencapaian tujuan sekolah. Seorang tenaga administrasi sekolah cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diharapkan. Dengan demikian insentif dapat memotivasi tenaga administrasi sekolah untuk meningkatkan kinerjanya.

Masalah kuantitas dan kualitas kinerja tenaga administrasi sekolah pada kenyataannya masih luput dari pantauan banyak orang sehingga tenaga administrasi sekolah belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Pelayanan yang diberikan tenaga administrasi sekolah belum sesuai dengan pelayanan yang diharapkan oleh orang yang dilayaninya seperti kepala sekolah, guru maupun siswa.

Berdasarkan hasil prasurvey dengan menggunakan Group Nominal Proses (GNP) terhadap beberapa orang guru, kepala sekolah maupun tenaga administrasi sekolah di SMPN/MTs di kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan tentang kinerja tenaga administrasi sekolah yang lebih dikenal dengan pegawai tata usaha diperoleh gambaran adanya fenomena sebagai berikut 1) Masih ada tenaga administrasi sekolah yang bekerja belum sesuai dengan pedoman kerja yang sudah ditentukan, 2) Masih ada tenaga administrasi sekolah memberikan data yang kurang akurat, seperti adanya perubahan data pada profil sekolah yang belum diperbaharui, 3) Masih ada tenaga administrasi sekolah yang baru memulai pekerjaan setelah diperintah oleh

pimpinan, 4) Masih ada tenaga administrasi sekolah yang suka menunda-nunda pekerjaan, 5) Pengelolaan dan pengarsipan surat masuk dan surat keluar masih semrawut, seperti pengarsipan surat yang kurang rapi, data-data sekolah yang kurang lengkap maupun belum *up to date*, 6) Kekurangjelasan pembagian tugas dan tanggungjawab dari setiap staf tenaga administrasi sekolah sehingga jika terjadi masalah mereka saling melempar tanggungjawab, 7) Kurangnya keakraban antara pegawai dengan guru maupun dengan pimpinan, 8) Masih ada tenaga administrasi sekolah yang lebih suka bekerja sendiri-sendiri, 9) Masih ada tenaga administrasi yang kurang gigih dalam bekerja, jika ada permasalahan ia langsung patah semangat, 10) Ketika tidak ada lagi pekerjaan yang harus dikerjakan, sebagian besar dari mereka lebih suka bersantai dari pada mengerjakan pekerjaan lain yang lebih bermamfaat.

Berdasarkan analisa peneliti terhadap pengamatan awal secara terbatas terhadap fenomena dilapangan, peneliti menyimpulkan adanya indikasi rendahnya kinerja tenaga administrasi sekolah, permasalahan ini tidak boleh dibiarkan berlama - lama dan harus dicarikan solusinya. Jika hal ini dibiarkan maka pelayanan yang diberikan oleh tenaga administrasi sekolah menjadi kurang optimal dan pada akhirnya akan berdampak pada produktifitas sekolah. Karena begitu penting kinerja tenaga administrasi sekolah untuk memberikan pelayanan administrasi dalam produktifitas sekolah yang pada akhirnya akan turut mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan maka penulis tertarik membuat karya tulis ilmiah berupa tesis yang berjudul “**Kontribusi**

Kompetensi Teknis dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja yang dimiliki seorang pegawai sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi pendidikan tersebut. Darma (2005) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, 1) faktor internal, yaitu a) kemampuan, b) sikap, c) minat, d) persepsi, 2) faktor eksternal a) budaya organisasi, b) gaya kepemimpinan, dan c) imbalan. Sementara Timpe (2000) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu 1) lingkungan kerja, 2) motivasi kerja, 3) gaya kepemimpinan, 4) perilaku, 5) sikap, dan 6) tindakan rekan kerja.

Darma dan Timpe sependapat bahwa gaya kepemimpinan dan sikap mempengaruhi kinerja pegawai namun masing - masing menambahkan faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja yaitu kompetensi, minat, persepsi, budaya organisasi, insentif, motivasi, dan lingkungan kerja. Faktor perilaku dan tindakan rekan kerja sudah terjabar pada faktor lingkungan kerja. Berdasarkan kajian umum yang dilakukan terhadap faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti menyimpulkan ada 9 faktor yang erat kaitannya dengan kinerja pegawai seperti: 1) Kompetensi, 2) sikap, 3) minat, 4) persepsi, 5) budaya organisasi, 6) gaya kepemimpinan, 7) insentif, 8) motivasi kerja, dan 9) lingkungan kerja. Dengan adanya faktor - faktor

pendukung tersebut diharapkan kinerja tenaga administrasi sekolah dapat meningkat. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1 : Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai
Sumber: analisa peneliti terhadap pendapat Darma dan Timpe

Kompetensi merupakan potensi diri yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi menurut Sutrisno (2011:203) adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditentukan. Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa tenaga administrasi sekolah kurang mampu menggunakan teknologi informasi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan segera.

Sikap adalah kecenderungan untuk merespon baik secara positif maupun negatif terhadap objek atau situasi, sikap tenaga administrasi sekolah yang kurang baik dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja tenaga

administrasi sekolah dalam melaksanakan tugas, sebab sikap yang positif dalam melaksanakan tugas akan berdampak terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah nantinya. Fenomena di lapangan terlihat bahwa masih ada tenaga administrasi sekolah yang mempunyai sikap kurang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, terutama sikap dalam memberikan pelayanan kepada pihak yang membutuhkan.

Minat adalah suatu kecenderungan untuk memberikan perhatian dan bertindak terhadap orang lain, tenaga administrasi sekolah yang mempunyai minat yang tinggi dalam melaksanakan tugas akan bekerja dengan serius dan penuh tanggung jawab, dengan minat yang tinggi kinerja tenaga administrasi sekolah dapat meningkat dengan baik. Fenomena di lapangan masih ada tenaga administrasi sekolah yang kurang menyenangkan pekerjaannya, hal ini terlihat dari kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan - hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan yang diterimanya, persepsi sesama tenaga administrasi sekolah maupun antara tenaga administrasi sekolah dengan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah nantinya. Fenomena di lapangan terlihat bahwa masih ada sebagian tenaga administrasi sekolah yang mempunyai persepsi kurang baik pada sesama tenaga administrasi sekolah.

Budaya organisasi adalah sistem yang dapat menembus nilai - nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma dan pola perilaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kondusif akan terciptanya kinerja tenaga administrasi sekolah yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi. Fenomena dilapangan masih ada tenaga administrasi sekolah yang kurang memiliki nilai - nilai serta kerja sama yang baik dalam pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Kepemimpinan menurut Panji (2003:2) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengerakkan orang - orang tersebut dengan penuh perhatian, kesadaran dan senang hati bersedia untuk mengikuti kehendak pimpinan itu. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan dalam suatu organisasi akan berdampak terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Fenomena dilapangan masih ada gaya kepemimpinan otoriter yang dipakai oleh seorang kepala sekolah.

Insentif adalah semua penerimaan yang diterima oleh pegawai, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung. Sutrisno (2011:66) menyatakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Imbalan yang diterima pegawai dari pekerjaan sesuai dengan jenis pekerjaan yang diembannya akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik. Jadi imbalan dapat berdampak pada motivasi dan prestasi kinerja tenaga administrasi sekolah.

Motivasi kerja pegawai merupakan faktor psikologis dalam diri seseorang yang merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, pegawai yang mempunyai motivasi kerja akan terdorong melakukan semua tugas dengan baik sehingga kinerjanya akan berhasil dengan baik, tetapi fenomena yang terlihat bahwa kurangnya motivasi tenaga administrasi sekolah dalam mengembangkan karir untuk berprestasi, tenaga administrasi sekolah kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang penting baginya semua pekerjaan yang diberikan selesai dikerjakan.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2005:25) adalah suatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, lingkungan kerja yang menyenangkan dan kenyamanan dalam bekerja akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Fenomena dilapangan memperlihatkan adanya perkembangan rasa tidak puas dan saling curiga dan melempar tanggung jawab serta sering terjadi konflik.

C. Pembatasan Masalah

Dari sekian banyak gejala masalah yang terpantau dilapangan dan terkait dengan masalah kinerja tenaga administrasi sekolah serta kajian umum yang dilakukan terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja, ternyata faktor kompetensi dan insentif memiliki keterkaitan yang paling dominan dengan permasalahan sehingga penelitian ini terfokus pada dua faktor tersebut disamping adanya keterbatasan peneliti dari segi waktu, biaya dan kemampuan. Rendahnya kinerja tenaga administrasi sekolah dipengaruhi oleh kompetensi teknis yang dimiliki tenaga administrasi serta kurangnya

pemberian insentif yang diterima membuat pelayanan yang diberikannya belum optimal. Kalau permasalahan rendahnya kinerja tenaga administrasi sekolah tidak dicarikan solusinya maka dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan nasional khususnya tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi teknis berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?.
2. Apakah pemberian insentif berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP / MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?.
3. Apakah kompetensi teknis dan pemberian insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan :

1. Kompetensi teknis berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP/MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Pemberian insentif berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP/ MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

3. Kompetensi teknis dan pemberian insentif secara bersama - sama berkontribusi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di SMP/ MTs Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat bermamfaat untuk:

1. Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini berupa pengembangan disiplin ilmu pengetahuan yang relevan dengan penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori - teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli.

2. Praktis

- a. Bagi para tenaga administrasi sekolah diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu acuan untuk dapat bekerja lebih baik dan menyadari betapa penting kinerjanya bagi lembaga sekolah.
- b. Bagi kepala sekolah diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah.
- c. Bagi pengawas diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan pembinaan terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah.
- d. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakkan maupun program - program yang dibuat untuk peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah.

- e. Penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong dan menjadi inspirasi bagi para peneliti selanjutnya, khususnya yang meneliti tentang sekitar masalah kinerja dalam upaya peningkatan mutu layanan administrasi sehingga masalah yang muncul dapat diatasi secara benar, tepat dan cepat.