

**HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DAN PRODUKTIVITAS KERJA  
TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH DI SMA NEGERI SE KOTA  
MADIUN**

**THE CORRELATION BETWEEN COMPETENCE AND  
PRODUCTIVITY OF SCHOOL'S ADMINISTRATIVE STAFF IN THE  
STATE SENIOR HIGH SCHOOL WITHIN MADIUN CITY**

**Nadia Laksitaningtyas\***

**Dr. Mustiningsih, M.Pd**

**Dra. Djum Djum Noor Benty, M.Pd**

**Email: nadialaksita92@gmail.com**

**Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang Nomor 5 Malang**

**Abstract:** The objectives of this research to describe the competence, and to describe the work productivity, with the correlation between competence and work productivity. The researcher applies descriptive correlational method with quantitative approach. The results of the research, the competence of school's administrative staff was very high and the work productivity of school's administrative staff was high, and there is a significant correlation between competence and productivity of school's administrative staff in the state senior high school within Madiun City.

**Keywords:** competence, work productivity

**Abstrak:** Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan kompetensi dan untuk mendeskripsikan produktivitas kerja serta hubungan antara kompetensi dan produktivitas kerja. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Hasil penelitian ini yaitu kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah adalah sangat tinggi dan produktivitas kerja Tenaga Administrasi Sekolah adalah tinggi, serta terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan produktivitas kerja Tenaga Administrasi Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Madiun.

**Kata kunci:** kompetensi, produktivitas kerja

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sorotan paling tajam dalam sebuah lembaga. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan dalam berbagai bidang, karena merupakan tuntutan dunia

global, dimana harus mengikuti perkembangan yang ada. Sebuah lembaga perlu mengelola dan mendayagunakan secara produktif SDM yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan terdiri atas pendidik dan tenaga kependidikan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 1 “Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”. Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang menangani bidang administrasi.

Tenaga administrasi sekolah memiliki peran yang penting dalam sebuah lembaga atau satuan pendidikan. Pemenuhan standar kualifikasi dan kompetensi TAS wajib dipenuhi oleh penyelenggara sekolah, dimana kualifikasi dan kompetensi TAS berbeda dengan pendidik. Sesuai dengan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah. Dimana Pasal 1 Ayat 2 menjelaskan: “Untuk dapat diangkat sebagai Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah, seseorang wajib memenuhi standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah yang berlaku secara nasional”.

Sesuai dalam Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah (TAS/M), dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala TAS adalah kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis, dan kompetensi manajerial. Dimensi kompetensi yang dimiliki oleh pelaksana urusan dan petugas layanan khusus adalah kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi teknis.

Spencer (dalam Palan, 2017:6) mendefinisikan “Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja”. Mantja (2007:2) menjelaskan, bahwa kompetensi adalah “kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh pendidikan dan atau pelatihan”. Menurut Serdamayanti (2007:127) “kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik”.

Berdasarkan pendapat tersebut, disimpulkan kompetensi adalah karakteristik seseorang dan keahlian yang dapat diperoleh dari pendidikan/pelatihan untuk hasil kinerja unggul. Sehingga dapat dikatakan kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, karena kompetensi merupakan kunci untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2000:93), “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dan *input* dimana *output*nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik”. Nawawi (1990:97) mengatakan, bahwa “Produktivitas kerja adalah perbandingan terbalik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (*input*)”. Putti (1986:15) berpendapat bahwa “Produktivitas adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi dan efektivitas”. Anoraga (2005:52) menjekaskan bahwa “Produktivitas adalah menghasilkan sesuatu lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama”.

Menurut Gomes (2003:160), faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan pemilik semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil yang memuaskan. Rifai (1987:42) faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan, dimana kemampuan merupakan kesanggupan seseorang terhadap sesuatu dengan dasar penguasaan dan pemahaman berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan, bahwa produktivitas merupakan perbandingan antar hasil kerja (keluaran) dan sumber daya (masukan). Produktivitas kerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang lebih banyak dan lebih baik.

Becker, Huselid, dan Ulrich (dalam Mulyadi, 2010:98) menyatakan bahwa “kompetensi kerja merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang secara langsung mempengaruhi kinerjanya“. Sehingga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja seseorang dapat memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada produktivitas kerja.

Tenaga Administrasi Sekolah yang ada di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Madiun memiliki pekerjaan yang cukup kompleks, sehingga memerlukan kompetensi yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Keadaan di lapangan menunjukkan kompetensi yang dimiliki oleh TAS masih kurang dimana TAS yang ada masih ada yang belum menguasai administrasi sekolah sehingga perlu dilakukan pembinaan. Produktivitas yang ada juga masih rendah, dikarenakan masih ditemukannya TAS yang meninggalkan pekerjaannya dan mengobrol dengan pegawai yang lain disaat jam kerja berlangsung. Keadaan tersebut menjadi sebuah fenomena yang harus diselesaikan, karena peran dan kinerja TAS mempunyai arti penting dalam menunjang tugas-tugas yang ada dalam sebuah lembaga..

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMAN se-Kota Madiun”.

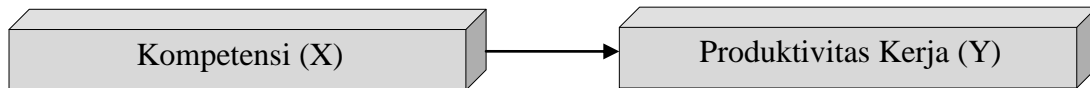
## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu deskriptif korelasional. Penelitian deskriptif lebih mendeskripsikan atau menjelaskan keadaan subjek penelitian, sedangkan penelitian korelasional lebih mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua subjek atau lebih.

Penelitian deskriptif dalam hal ini, yaitu mengetahui dan mendeskripsikan kompetensi dan produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah di SMA Negeri se-Kota Madiun, sedangkan penelitian korelasional, yakni untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah di SMA Negeri se-Kota Madiun.

Rancangan penelitian merupakan strategi mengatur latar penelitian agar peneliti memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan

tujuan penelitian. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu kompetensi (X) dan produktivitas kerja (Y). Hubungan dua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Rancangan Penelitian Hubungan antara Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y)**

## HASIL

### A. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan suatu kegiatan mendeskripsikan suatu gambaran tentang data yang diperlukan dalam penelitian, sehingga penelitian akan lebih mudah pada tahap-tahap penelitiannya. Berikut data tentang variabel (X) kompetensi dan variabel (Y) produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah di SMA Negeri se-Kota Madiun.

#### 1. Kompetensi TAS

Deskripsi data tentang kompetensi TAS diperoleh melalui angket yang diajukan kepada responden yang berjumlah 30 pegawai. Angket untuk variabel kompetensi terdiri dari 69 item pernyataan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang kompetensi dapat diketahui bahwa kompetensi TAS di SMA Negeri se-Kota Madiun pada kualifikasi sangat tinggi sebanyak 19 orang responden (63,33 %), sebanyak 11 orang responden (36,67 %) menggambarkan bahwa kompetensi TAS yang ada termasuk pada kualifikasi tinggi, 0 orang responden (0,00 %) menunjukkan bahwa kompetensi TAS pada kategori rendah, sedangkan 0 orang responden (0,00%) termasuk pada kualifikasi kompetensi TAS yang sangat rendah. Selain itu, disajikan penjabaran hasil descriptor kompetensi TAS di SMA Negeri se-Kota Madiun sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Penjabaran Hasil Analisis Deskriptor Kompetensi TAS di SMAN se-Kota Madiun (Urut Berdasarkan Hasil Paling Tinggi)**

Deskriptor	Persentase (%)			
	ST	T	R	SR
Administrasi standar pengelolaan sesuai bidang	83,33	10,00	6,67	0,00
Menguasai penggunaan TIK	76,67	20,00	3,33	0,00
Menaati aturan yang berlaku	73,33	20,00	6,67	0,00
Menciptakan iklim kerja yang kondusif	63,33	33,33	3,33	0,00

Deskriptor	Persentase (%)			
	ST	T	R	SR
Memanfaatkan peluang	63,33	30,00	6,67	0,00
Memiliki fleksibilitas	63,33	16,67	10,00	10,00
Meningkatkan kinerja	56,67	36,67	6,67	0,00
Menghargai pendapat orang lain	56,67	30,00	13,33	0,00
Menyampaikan pesan dengan jelas	23,33	43,33	30,00	3,33
Memiliki ide/gagasan baru	10,00	83,33	6,67	0,00
Melakukan evaluasi diri	16,67	80,00	3,33	0,00
Memperhatikan kejelasan tugas	13,33	76,67	10,00	0,00
Menyesuaikan diri dengan orang lain	0,00	76,67	23,33	0,00
Mengendalikan emosi	13,33	73,33	13,33	0,00
Komunikatif	20,00	63,33	13,33	3,33
Memahami pesan orang lain	16,67	56,67	23,33	3,33
Berfikir alternatif	13,33	46,67	36,67	3,33
Berperilaku sesuai kode etik	33,33	26,67	40,00	0,00
Mengikuti prosedur kerja	20,00	30,00	50,00	0,00
Belajar dari kesalahan	16,67	20,00	50,00	13,33
Berperilaku jujur	13,33	23,33	56,67	6,67
Mengatur waktu	16,67	16,67	53,33	13,33

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh TAS di SMAN se-Kota Madiun secara umum sangat tinggi, tetapi apabila dijabarkan masih ada beberapa deskriptor yang menunjukkan bahwa kompetensi TAS masih rendah. Kompetensi TAS yang rendah adalah berperilaku sesuai kode etik (40%), berperilaku jujur (56,67%), mengikuti prosedur kerja (50%), belajar dari kesalahan (50%), dan mengatur waktu (53,33%).

## 2. Produktivitas Kerja TAS

Deskripsi data tentang produktivitas kerja TAS diperoleh melalui angket yang diajukan kepada responden yang berjumlah 30 pegawai. Angket untuk variabel komitmen pegawai terdiri dari 22 item pernyataan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang produktivitas kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 9 orang responden (30,00 %) mempunyai produktivitas kerja yang sangat tinggi, sebanyak 20 orang responden (66,67 %) mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, 1 orang responden (3,33%) menunjukkan bahwa produktivitas kerja TAS di SMA Negeri se-Kota Madiun rendah, sedangkan 0 orang responden (0,00%) termasuk pada kualifikasi produktivitas kerja yang sangat rendah. Selain

itu, disajikan penjabaran hasil analisis indikator produktivitas kerja TAS di SMA Negeri se-Kota Madiun sebagai berikut.

**Tabel 1.2 Penjabaran Hasil Analisis Indikator Produktivitas Kerja TAS di SMAN se-Kota Madiun (Urut Berdasarkan Hasil Paling Tinggi)**

Indikator	Persentase (%)			
	ST	T	R	SR
Memperhatikan mutu hasil kerja	70,00	30,00	0,00	0,00
Melakukan pekerjaan sesuai dengan target	60,00	36,67	3,33	0,00
Ketepatan hasil kerja dengan waktu yang diberikan	56,67	40,00	3,33	0,00
Waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	16,67	66,67	16,67	0,00
Menyusun laporan hasil kerja dengan hasil yang maksimal	30,00	36,67	20,00	13,33
Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	20,00	50,00	30,00	0,00
Evaluasi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas	33,33	26,67	40,00	0,00
Tingkat kehadiran pegawai	36,67	0,00	43,33	0,00
Penghargaan pada hasil kerja	13,33	26,67	40,00	0,00

Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja yang dimiliki oleh TAS di SMAN se-Kota Madiun secara umum sangat tinggi, tetapi apabila dijabarkan masih ada beberapa indikator yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja TAS masih rendah. Produktivitas kerja TAS yang masih rendah adalah evaluasi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas (40%), penghargaan pada hasil kerja (56,67%) dan tingkat kehadiran pegawai (43,33%).

### 3. Uji Asumsi Data

Pengujian asumsi ini digunakan untuk membuktikan perkiraan atau anggapan dari suatu penelitian. Pengujian asumsi ini melalui uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh telah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.00 for Windows. Kriteria pengujian pada uji normalitas ini yaitu jika signifikan  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Hasil penelitian ini dapat diketahui variabel kompetensi TAS (X) memiliki nilai Kolmogorov 0,543, sedangkan signifikansinya yaitu  $0,929 > 0,05$  maka data

variabel X berdistribusi normal. Variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai Kolmogorov 0,880, sedangkan signifikansinya adalah  $0,421 > 0,05$  maka data variabel Y berdistribusi normal. Hasil uji normalitas tersaji pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3 Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		Kompetensi TAS (X)	Produktivitas Kerja (Y)
N		30	30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	218.73	68.27
	Std. Deviation	16.922	10.385
Most Extreme Differences	Absolute	.099	.161
	Positive	.099	.161
	Negative	-.090	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.543	.880
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929	.421

- a. Test distribution is Normal;  
b. Calculate from data.

Dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini yakni dengan melihat bagian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Apabila nilai probabilitas *Asymp. Sig (2-tailed)*  $\leq 0,05$  maka distribusi data adalah tidak normal. Sedangkan apabila nilai probabilitas *Asymp. Sig (2-tailed)*  $> 0,05$  maka distribusi data adalah normal.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis diperoleh dari hasil analisis data yang akan dilakukan yaitu analisis data dari variabel kompetensi (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) TAS di SMA Negeri se-Kota Madiun. Adapun hipotesis penelitian ini yaitu “Ada Hubungan antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja TAS di SMA Negeri se-Kota Madiun”.

Berikut disajikan tabel uji korelasi hipotesis menggunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson*, dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.00 for Windows.

**Tabel 1.4 Uji Korelasi Hipotesis Penelitian**

Item	Validitas		Keputusan	Kesimpulan
	Korelasi (r)	Signifikan		
X Y	0,793	0,000	Tolak $H_0$	Antara X dan Y ada hubungan yang signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut menunjukkan bahwaharga  $r_{hitung}$  yang dibandingkan dengan harga  $r_{tabel}$  dengan  $N = 30$  dan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$  untuk



uji korelasi variabel X dan variabel Y, berdasarkan  $N = 30$  dan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$  diketahui harga  $r_{tabel} = 0,361$ . Karena harga  $r_{hitung} (0,793) > r_{tabel} (0,361)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan secara positif antara variabel (X) kompetensi ( $r_{hitung} = 0,793$  dengan  $p = 0,000$ ) terhadap variabel (Y) produktivitas kerja TAS di SMAN se-Kota Madiun, karena nilai probabilitas (signifikan)  $\leq 0,05$  yakni  $0,000$  dan  $r_{hitung} (0,793) > r_{tabel} (0,361)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni terdapat hubungan yang positif sehingga terjadi hubungan yang signifikan antara kompetensi dan produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi variabel kompetensi (X) maka semakin tinggi pula variabel produktivitas kerja (Y).

## **PEMBAHASAN**

### **A. Kompetensi TAS di SMA Negeri se-Kota Madiun**

Kompetensi TAS di SMAN se-Kota Madiun rata-rata berada dalam kualifikasi tinggi. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan sebanyak kompetensi termasuk sangat tinggi pada 19 orang responden (63,33 %), sebanyak 11 orang responden (36,67 %) menggambarkan bahwa kompetensi yang ada termasuk pada kualifikasi tinggi, 0 orang responden (0 %) menunjukkan bahwa kompetensi TAS di SMAN se Kota Madiun pada kategori rendah, sedangkan 0 orang responden (0,00%) termasuk pada kualifikasi kompetensi yang sangat rendah. rata-rata berada dalam kualifikasi sangat tinggi, yaitu meliputi dimensi kompetensi.

Kompetensi yang dimiliki oleh TAS di SMAN se-Kota Madiun sangat tinggi, hal ini sesuai dengan pendapat Alma (2010:13) secara lebih jelas mengemukakan bahwa seorang profesional yang kompeten memiliki karakteristik utama sebagai berikut.

- a. Mampu melakukan sesuatu pekerjaan tertentu secara rasional;
- b. Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, data dan informasi) tentang seluk beluk apa yang menjadi bidang tugas pekerjaannya;
- c. Menguasai perangkat keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, sarana dan instrumen) tentang cara bagaimana dan dengan apa harus melakukan tugas pekerjaannya;

- d. Memahami perangkat persyaratan ambang (*basic standar*) tentang ketentuan kelayakan normatif minimal kondisi dari proses yang dapat ditoleransikan dan kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya;
- e. Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya;
- f. Memiliki kewenangan (otoritas) yang memancar atau penguasaan perangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji, sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan dari pihak berwenang.

Sehingga dengan kompetensi yang dimiliki TAS di SMAN se-Kota Madiun menghasilkan kinerja yang baik yang dapat meningkatkan produktivitas kerja,

### **B. Produktivitas Kerja TAS di SMA Negeri se-Kota Madiun**

Produktivitas kerja TAS di SMAN se-Kota Madiun rata-rata berada dalam kualifikasi tinggi. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan sebanyak 9 orang responden (30 %) mempunyai produktivitas yang sangat tinggi, sebanyak 20 orang responden (66,67 %) mempunyai produktivitas yang tinggi, 1 orang responden (3,33%) menunjukkan bahwa produktivitas kerja TAS di SMAN se-Kota Madiun rendah, sedangkan 0 orang responden (0,00%) termasuk pada kualifikasi produktivitas kerja yang sangat rendah.

Produktivitas kerja yang dimiliki oleh TAS di SMAN se-Kota Madiun sangat tinggi, hal ini sesuai dengan pendapat Sulistiyani dan Rosidah (2003:200) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, yakni:

- 1) *Knowledge* (pengetahuan), konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang;
- 2) *Skills* (keterampilan), keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan;
- 3) *Abilities* (kemampuan), kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai;
- 4) *Attitude* (kebiasaan), *attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan;
- 5) *Behaviors* (perilaku), perilaku adalah aktivitas langsung yang dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya.

Menurut Gomes (2003:160), faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan pemilik semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil yang memuaskan. Rifai (1987:42) faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan, dimana kemampuan merupakan kesanggupan seseorang terhadap sesuatu dengan dasar penguasaan dan pemahaman berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Produktivitas kerja TAS di SMAN se-Kota Madiun tinggi karena TAS memiliki kemampuan, keterampilan, kebiasaan, perilaku, dan kemampuan, dimana dalam kompetensi TAS mencakup hal-hal tersebut. .

### **C. Hubungan antara Kompetensi dan Produktivitas Kerja TAS di SMA Negeri se-Kota Madiun**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara positif dan kuat antara variabel (X) kompetensi ( $r_{hitung} = 0,793$  dengan  $p = 0,000$ ) dengan variabel (Y) produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Kota Madiun. Artinya kuatnya kompetensi (X) secara nyata akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Kota Madiun. Demikian sebaliknya, apabila kompetensi (X) lemah maka menurunkan produktivitas kerja (Y) tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Kota Madiun. Jadi, dapat disimpulkan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Kota Madiun, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kompetensi yang baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara maksimal. Selain itu, hal ini didukung oleh harga  $r_{hitung} (0,793) > r_{tabel} (0,361)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rinsky (dalam Manik 2010:34) pola hubungan dalam kompetensi terhadap produktivitas karyawan tersebut, ada beberapa unsur yang saling berhubungan membentuk ketiga unsur (*input, action, output*). Adanya hubungan kompetensi dalam menghasilkan pegawai secara produktif yang dimulai dari adanya *input* sampai dengan menghasilkan *output*. Jika salah satu unsur tersebut hilang, maka sekolah tidak mampu menggunakan

kompetensi kerja pegawai secara produktif. Maka melalui suatu kompetensi tertentu pegawai akan dapat bekerja dengan baik sesuai bidangnya. Sejalan dengan pendapat Becker, Huselid, dan Ulrich (dalam Mulyadi, 2010:98) menyatakan bahwa “kompetensi kerja merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang secara langsung mempengaruhi kinerjanya“. Sehingga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja seseorang dapat memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2007) yang menunjukkan bahwa “kompetensi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia”. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningwidhi (2008) menunjukkan bahwa “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. AXA Mandiri Cabang Cirebon”. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manik (2010) menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan”.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kompetensi tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Kota Madiun berada pada kategori sangat tinggi;
2. Produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Kota Madiun berada pada kategori tinggi; dan
3. Ada hubungan yang signifikan secara positif antara kompetensi dan produktivitas kerja tenaga administrasi di SMAN se-Kota Madiun.

## B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, saran yang dapat disampaikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

### 1. Kepala SMAN se-Kota Madiun.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dari kompetensi terhadap produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah di SMAN se-Kota Madiun. Oleh karena itu, Kepala Sekolah diharapkan menjadikan hasil penelitian ini sebagai pertimbangan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang sudah dimiliki TAS, sehingga layanan administrasi sekolah menjadi lebih baik;

### 2. Tenaga Administrasi SMAN se-Kota Madiun

Ada beberapa sub-variabel yang menunjukkan bahwa kompetensi berada dalam kualifikasi rendah, yaitu berperilaku sesuai kode etik, berperilaku jujur, mengikuti prosedur kerja, belajar dari kesalahan, dan mengatur waktu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kompetensi yang masih kurang untuk meningkatkan produktivitas kerja;

### 3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan

Disarankan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk memperkaya kajian untuk matakuliah manajemen sumber daya manusia khususnya tentang hubungan antara kompetensi dan produktivitas kerja;

### 4. Peneliti lain

Disarankan apabila ingin melakukan penelitian yang sejenis sebaiknya penelitian ini lebih dikembangkan lagi dan subjek yang berbeda serta mengembangkan variabel, sub-variabel, dan indikatornya karena ilmu pengetahuan berkembang dengan sangat cepat.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alma, B, dkk. 2010. *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfa Beta.
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Indriani. 2007. *Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Cheil Jedang Indonesia Jakarta*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Manik, N.S. 2010. *Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Medan: Uneversitas Sumatra Utara.
- Mantja, W. 2007. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Elang Mas.
- Mulyadi, H. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajemen*, (Online), Vol. 9, No. 17, (<http://ejournal.upi.edu/index.php./manajerial/article/>, diakses 5 Agustus 2016)
- Ningwidhi. 2008. *Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. AXA Mandiri Cabang Cirebon*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: PPM Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah*. (Online), ([www.staff.unila.ac.id](http://www.staff.unila.ac.id)) diakses 1 September 2013.
- Putti, J. M. 1986. *Memahami Produktivitas*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Rifai, M. M. 1987. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Jemmars.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju.
- Sulistiyani, A & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2010. Bandung: Citra Umbara.
- Universitas Negeri Malang. 2010. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah: Skripsi, Tesis, Disertasi, Artikel, Makalah, Tugas Akhir, Laporan Penelitian*. Edisi kelima. Malang: Universitas Negeri Malang.