

**HUBUNGAN KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
TENAGA ADMINISTRASI PADA PENDIDIKAN MENENGAH NEGERI
DI KOTA MADUN**

**THE CORRELATION OF WORK SKILL AND WORK MOTIVATION
TOWARD ADMINISTRATOR PERFORMANCE AT MIDDLE SCHOOLS
IN MADIUN CITY**

Elsa Fordyanti Julia Pertiwi

Nurul Ulfatin

Asep Sunandar

e-mail: fordyantielsa@gmail.com

Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Malang Jl. Semarang 5 Malang

Abstract: The purpose of this research is to describe how high and whether there is a relationship of ability and work motivation with the performance of administrative staff in public secondary education in Madiun City. Data analysis was done by quantitative approach with descriptive analysis research technique and multiple correlation analysis. The findings show that 60% of the administrative staffs work in high category, 60% work motivation in high category, and 73% performance in high category. The implications of the research show the level of ability and work motivation with average performance in high category, and there is correlation between work ability with performance, work motivation and performance of administration personnel.

Keywords: work ability, work motivation, performance

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikanseberapa tinggi dan adakah hubungan kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi pada pendidikan menengah negeri di Kota Madiun. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian analisis deskriptif serta analisis korelasi berganda. Hasil temuan menunjukkan angka 60% kemampuan kerja tenaga administrasi dalam kategori tinggi, 60% motivasi kerja dalam kategori tinggi, dan 73% kinerja dalam kategori tinggi. Implikasi penelitian menunjukkan tingkat kemampuan motivasi kerja dengan kinerja rata-rata pada kategori tinggi, serta terdapat hubungan korelasi antara kemampuan kerja dengan kinerja, motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi.

Kata kunci: kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja

Faktor dari keberhasilan sebuah sekolah terletak pada ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya manusia berperan sangat penting dalam menjalankan aktifitas manajemen lembaga pendidikan. Sumberdaya manusia yang ada di sekolah adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 bahwa, “tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat (1) tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah menjelaskan bahwa, “standar tenaga administrasi sekolah/madrasah mencakup kepala tenaga administrasi, pelaksana urusan dan petugas layanan khusus sekolah/madrasah. Meskipun tidak secara langsung terlibat dalam kegiatan belajar, namun peranannya sangat penting untuk menunjang kegiatan belajar mengajar di sekolah serta meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tersebut yang menghendaki bahwa setiap sekolah harus memiliki tenaga administrasi, baik untuk Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, dan Pendidikan Tinggi.

Tenaga Administrasi merupakan salah satu unsur yang mendukung dalam mewujudkan berjalannya suatu lembaga pendidikan. Saat ini dengan pertumbuhan kondisi lingkungan yang pesat maka lembaga pendidikan juga dituntut untuk menyesuaikan dengan lingkungan agar terciptanya sebuah kesinambungan kinerja antar elemen sekolah. Kemampuan Tenaga Administrasi Pendidikan Menengah jika benar-benar diberdayakan dengan baik maka akan berdampak bagi pencapaian tujuan sekolah dan memberikan hasil yang maksimal. Pokok pikiran tersebut didukung dengan pendapat oleh Rivai dan Sagala (dalam Hermino 2013:67), “Suatu organisasi atau perusahaan yang tidak didukung oleh karyawan atau tenaga kerja untuk masa yang akan datang, baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi, operasional, dan fungsional maka perusahaan itu tidak akan mampu memperhatikan keberadaan, mengembangkan, atau memajukan dirinya di masa yang akan datang.” Ada hubungan yang saling menguntungkan antara pegawai dengan kebutuhan sekolah. Jika pegawai bekerja dengan baik maka sekolah akan memperoleh keuntungan. Bagi seorang pegawai keberhasilan merupakan bentuk implementasi dari potensi diri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi sebuah sekolah keberhasilan sekolah adalah sarana pertumbuhan dan perkembangan sekolah.

Berkaitan dengan Pemerintah Provinsi (Pemprov) Jawa Timur yang mengambil alih pengelolaan Pendidikan Menengah dari Pemerintah Kabupaten/kota, hal itu merujuk pada amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Dalam UU tersebut dicantumkan soal pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten/kota. Salah satu pembagian urusan pemerintahan bidang pendidikan. Peralihan pengelolaan didasarkan pada peraturan tersebut tentang Pemerintahan Daerah pengganti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 bahwa manajemen pengelolaan SMA/SMK/MA berada di tangan pemerintah provinsi. Sementara pemerintah kabupaten/kota hanya menangani sekolah dasar dan sekolah menengah pertama. Berdasarkan peraturan baru yang dikemukakan mengenai tenaga pendidik dan kependidikan dikatakan bahwa “Pemindahan pendidik dan tenaga kependidikan lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.”

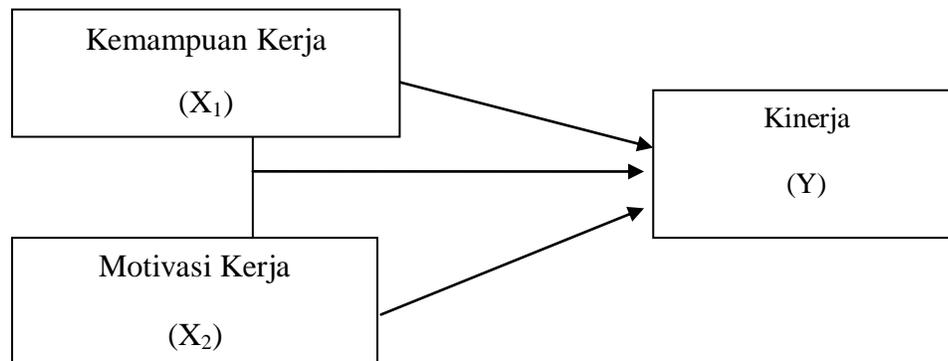
Pertumbuhan sekolah di Kota Madiun berjalan sangat dinamis terbukti dengan adanya penambahan jumlah tenaga kependidikan honorer pada pendidikan menengah dengan data pada tahun 2016 sebanyak 205 pegawai. Sesuai dengan perkembangan jaman namun dalam melaksanakan manajemen sekolah sering mengabaikan Tenaga Administrasi Sekolah sebagai pengelola administrasi sekolah. Salah satu permasalahan yang timbul pada Pendidikan Menengah adalah kegiatan difokuskan pada proses pembelajaran yang dianggap sebagai penentu keberhasilan sekolah oleh karena itu sering kali sekolah mengadakan pelatihan dan seminar untuk menumbuhkembangkan potensi yang dimiliki oleh guru dalam sebuah sekolah. Padahal jika seluruh komponen sumberdaya manusia jika dapat bekerjasama dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka dapat membangun nama baik sebuah sekolah atas pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas mengenai perturan perundang undangan Nomor 23 tahun 2014 dan dalam rangka mengoptimalkan kinerja Tenaga Administrasi Sekolah untuk merespon program sekolah di tiap provinsi sebab otoritas tenaga pendidik dan kependidikan dibawah naungan provinsi serta belum ditemukan penelitian yang mengkaitkan Tenaga Administrasi pada Pendidikan

Menengah Negeri di Kota Madiun sebagai responden maka timbul pemikiran bahwa sekolah harus memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien dalam kegiatan pendidikan sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi yang baik bagi generasi selanjutnya. Berkaitan dengan hal ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kemampuan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Pada Pendidikan Menengah Negeri Di Kota Madiun.”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif dan analisis korelasi ganda, untuk mengetahui seberapa tinggi kemampuan kerja tenaga administrasi, motivasi kerja tenaga administrasi, dan kinerja tenaga administrasi pada pendidikan menengah di kota madiun, serta untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel tidak terikat (X_1) dan (X_2).



Gambar 1 Hubungan Antar Variabel yang Diteliti

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 136 orang sesuai dengan penghitungan pada tabel *Kricjje Morgan*. Sebelum melakukan penelitian terhadap responden maka terlebih dahulu diadakan uji validitas diluar responden yang diteliti kemudian item pernyataan yang tidak valid pada saat pengujian validitas dihilangkan dan tidak dipakai dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengambilan data dilapangan dengan menyebar angket

kepada jumlah responden yang telah ditentukan . Ketentuan pemberian skor pada setiap jawaban dari item instrument sebagai berikut:

Tabel 1 Pedoman Pemberian Skor Jawaban Angket Berdasarkan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Keterangan	Kode
1	SL	Selalu	4
2	SR	Sering	3
3	KD	Kadang-kadang	2
4	TP	Tidak Pernah	1

Analisis data dilakukan dengan tahapan menyebarkan angket kepada sejumlah responden yang telah ditentukan, tahap pengembalian angket dari responden kepada peneliti, tahap pengolahan data, dan terakhir adalah tahap pengolahan data. Keempat analisis data tersebut digunakan untuk menghasilkan informasi atau keterangan untuk menunjukkan fakta yang ada dilapangan.

HASIL

Kemampuan Kerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun (X₁)

Bahwa terdapat 90 Tenaga Administrasi pada pendidikan menengah di kota madiun yang memiliki tingkat kemampuan tinggi atau 66% responden memiliki kemampuan yang tinggi. Sebanyak 45 tenaga administrasi atau 33% memiliki tingkat kemampuan sedang. 1 tenaga administrasi atau setara 1% responden memiliki tingkat kemampuan rendah.

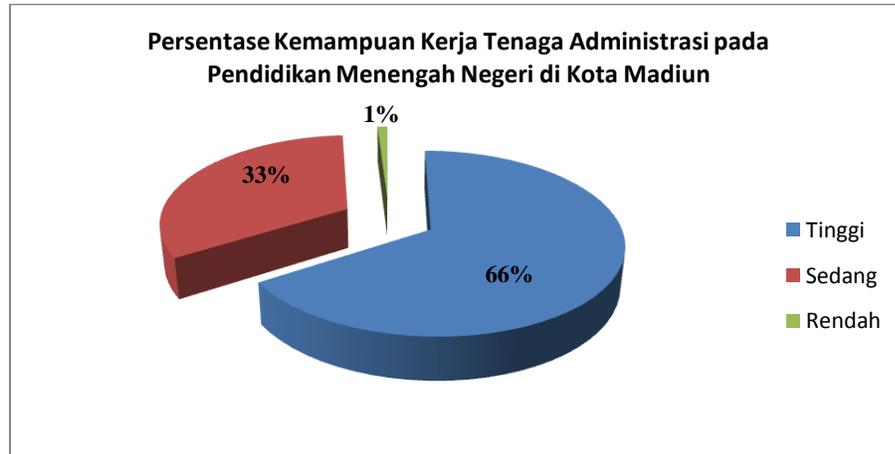
Tabel 2 Deskripsi Kemampuan Tenaga Administrasi Sekolah

No.	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	60 – 46	90	66%
2.	Sedang	45 – 31	45	33%
3.	Rendah	30 – 15	1	1%
Jumlah			136	100%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2017)

Analisis deskripsi menunjukkan bahwa tingkat kemampuan tenaga administrasi berada pada kategori tinggi. Dapat dilihat dari nilai *mean* sebesar 47,28 yang berada pada interval 60-46 yang tergolong dalam kategori tinggi. Persentase

hasil dari penilaian kemampuan kerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun.



Gambar 2 Persentase Kemampuan Kerja Tenaga Administrasi

Hasil penelitian diatas merupakan kumpulan dari subvariabel penelitian kemampuan intelektual dan fisik. Rata-rata skor dari subvariabel intelektual sebesar 450.6 fisik sebesar 409.5. Setelah itu untuk mengetahui secara khusus seberapa tinggi dari variabel yang dijabarkan pada penelitian kemudian peneliti melakukan analisis berdasarkan jenis karakteristik responden dengan hasil rata-rata kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pada kategori tinggi.

Motivasi Kerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun(X₂)

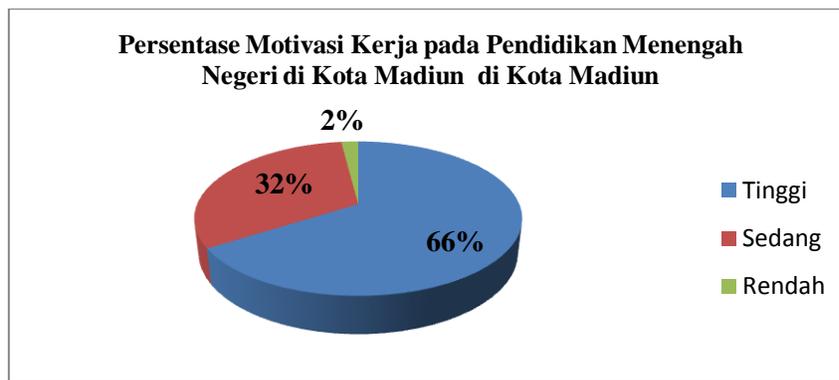
Sebanyak 89 tenaga administrasi atau 66% responden memiliki tingkat motivasi tinggi. Sebanyak 44 tenaga administrasi atau 32% responden memiliki tingkat motivasi sedang. Lalu hanya 3 tenaga administrasi atau 2% responden yang memiliki tingkat motivasi yang rendah. Persentase motivasi kerja tenaga administrasi akan disajikan pada Gambar 4.2.

Tabel 3 Deskripsi Motivasi Tenaga Administrasi Sekolah

No.	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	136 – 103	89	66%
2.	Sedang	102 – 69	44	32%
3.	Rendah	68 – 34	3	2%
Jumlah			136	100%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2017)

Hasil dari penelitian tersebut merupakan kumpulan dari beberapa subvariabel peneliti meliputi harapan, nilai, dan pertautan. Rata-rata skor subvariabel tertinggi yaitu nilai sebesar 435,2 lalu pertautan sebesar 421,7 dan harapan sebesar 419,6. Dengan persentase

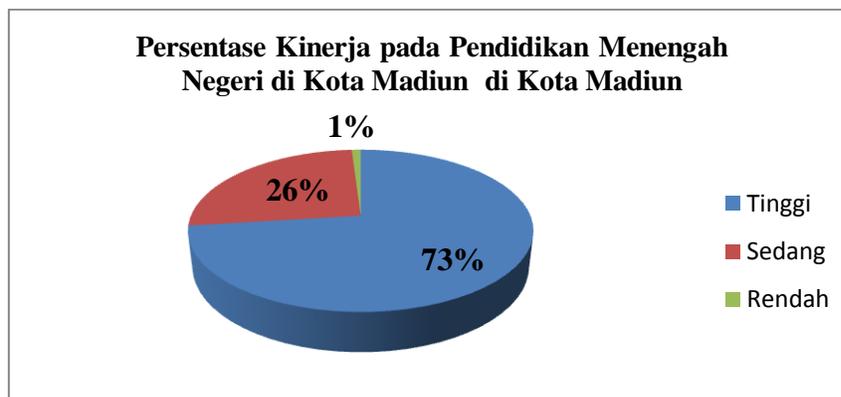


Gambar 3 Persentase Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah

Setelah diketahui secara umum tingkat motivasi kerja tenaga administrasi maka akan dilakukan analisis tingkat motivasi kerja tenaga administrasi berdasarkan jenis karakteristik supaya terlihat perbandingan tingkat motivasi jika diukur berdasarkan karakteristik responden yang rata-rata menunjukkan kategori tinggi.

Kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun (Y)

Variabel kinerja tenaga administrasi dianalisis dari 5 subvariabel yang dijabarkan dengan menggunakan 14 indikator. Dari indikator-indikator tersebut dikembangkan menjadi 28 item pernyataan. Diperoleh hasil tabel persentase sebagai berikut.



Gambar 4 Persentase Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa tingkat kinerja tenaga administrasi berada dalam kategori tinggi. Terbukti dengan nilai mean sebesar 92,37 yang berada pada interval 112-85 yang tergolong dalam kategori tinggi seperti pada variabel sebelumnya pada variabel (Y) juga dianalisis berdasarkan karakteristik responden untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di kota Madiun.

Analisis Korelasional

Penelitian ini menggunakan analisis korelasional ganda (*Multiple Correlation*) karena bertujuan untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. Langkah pertama yang dilakukan adalah pengujian hipotesis Hubungan X_1 dengan Y, lalu X_1 dengan X_2 , dan X_2 dengan Y menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Untuk dapat menghitung korelasi ganda harus dihitung terlebih dahulu korelasi sederhananya melalui korelasi *Product Moment* dari Pearson (Sugiyono, 2015:233). Sedangkan analisis korelasi ganda untuk mengetahui hubungan secara simultan antara X_1 dan X_2 dengan Y dalam penelitian ini digunakan uji F. Analisis data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 *for Windows*.

Uji Korelasi *Product Moment* Pearson

Uji Korelasi *product moment* pearson merupakan pengujian yang digunakan untuk menunjukkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki hubungan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji korelasi *product moment* tersebut disajikan pada Tabel 4.27.

Tabel 4 Nilai Tolerance dan VIF per Variabel

Correlations				
		Kemampuan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	1	.671**	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	136	136	136
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.671**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	136	136	136
Kinerja	Pearson Correlation	.596**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	136	136	136

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti (2017)

Hasil sampel yang digunakan sebanyak 136 responden, lalu didapat nilai $df = n - 2 = 136 - 2 = 134$, sehingga r_{tabel} pada signifikansi 5% atau (0,05) didapatkan angka $r_{tabel} = 0,168$. Berikut akan dijelaskan hasil uji hipotesis untuk masing-masing variabel. Berikut penjelasan hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun. H_0 : Tidak ada hubungan antara kemampuan kerja tenaga administrasi dengan kinerja tenaga administrasi di Kota Madiun, dan H_1 : Ada hubungan antara kemampuan kerja tenaga administrasi dengan kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun. Hasil statistik uji *product moment* berdasarkan Tabel 4.12, diperoleh r_{hitung} sebesar 0,168 dan nilai signifikansi 0,000. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,596 > 0,168$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kemampuan

kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi Pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun.

Berikut penjelasan hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun. H_0 : Tidak ada hubungan antara kemampuan kerja tenaga administrasi dengan kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun. H_1 : Ada hubungan antara kemampuan kerja tenaga administrasi dengan kinerja tenaga administrasi. Hasil statistik uji *product moment* berdasarkan Tabel 4.12, diperoleh r_{hitung} sebesar 0,168 dan nilai signifikansi 0,000. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,639 > 0,168$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kemampuan kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun.

Analisis Korelasi Ganda (*Multiple Correlation*)

Pada analisis korelasi ganda ini menggunakan uji F untuk mengetahui korelasi dari variabel bebas (kemampuan dan motivasi kerja) tenaga administrasi secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} atau dengan memperhatikan signifikansi F. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hasil perhitungan uji F akan disajikan pada Tabel 4.28.

Tabel 5 Hasil Penghitungan Uji F

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.703 ^a	.495	.487	10.70743	.495	65.058	2	133	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14917.563	2	7458.782	65.058	.000 ^a
	Residual	15248.321	133	114.649		
	Total	30165.885	135			

a.Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

b.Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS oleh Peneliti (2017)

Hipotesis yang diajukan adalah H_0 : Tidak ada hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun. H_1 : Ada hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi Pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun. Dari tabel ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 65,058 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} ($65,058$) $>$ F_{tabel} ($0,68$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun.

Pada Tabel *Model Summary* diperoleh hasil perhitungan koefisien determinan (r^2). Nilai R sebesar 0,703 menunjukkan bahwa hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 70,3%. Sedangkan diperoleh *R Square* sebesar 0,495. Dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh sebesar 49,5% terhadap Y, sedangkan 20,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Kemampuan Kerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun

Berdasarkan hasil dari analisis pada bab sebelumnya tingkat kemampuan tenaga administrasi rata-rata berada dalam kategori tinggi dengan nilai *mean* sebesar 47,28 dan dengan rata-rata skor dari segi intelektual sebesar 450,5 dan segi fisik sebesar 409,5. Secara intelektual, kemampuan tenaga administrasi dinilai dari berfikir tentang apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan, mempunyai

kemampuan untuk menalar, dan mampu memecahkan masalah yang ada pada pekerjaan. Tingkat kemampuan dalam kategori tinggi sebab 66% responden memiliki intelektual yang tinggi tanggap dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dibuktikan dari indikator berfikir tentang apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan, mempunyai kemampuan untuk menalar, dan mampu memecahkan masalah yang ada pada pekerjaan jawaban dari responden didominasi oleh jawaban selalu berdasarkan item pernyataan yang disajikan pada angket.

Hal ini dapat terjadi karena sebagian besar Tenaga Administrasi Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun memiliki kemampuan untuk berfikir tentang apa yang seharusnya dilakukan pada saat melakukan pekerjaan tanpa harus dijelaskan atau disuruh oleh atasan terlebih dahulu. Selain itu pekerjaan administrasi sebuah sekolah harus memiliki kemampuan untuk menalar yang kaitannya dengan urusan persuratan dan juga membangun sebuah komunikasi dalam pekerjaan. Jika seorang tenaga administrasi tidak dapat menalar sebuah pekerjaan maka tenaga administrasi tersebut tidak melakukan apa apa tanpa harus disuruh dan diperintah terlebih dahulu, selain itu juga selalu bergantung pada atasan maupun rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terakhir juga dapat dinilai dari indikator dalam menyelesaikan masalah kemampuan tenaga administrasi dinilai apakah dirinya mampu memecahkan masalah dalam pekerjaannya hal ini dimaksudkan supaya tenaga administrasi itu sendiri dapat bekerja dengan baik melalui dapat memecahkan suatu masalah yang timbul pada pekerjaannya.

Motivasi Kerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun

Motivasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang memerlukan dukungan baik secara nilai maupun moral dalam tujuannya mencapai sesuatu atau menyelesaikan sebuah pekerjaan. Nawawi (2005: 351) menyatakan, “motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.” Menurut Kadarisman

(2012: 278) menyatakan, “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong ada dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Tingkat motivasi kerja dari setiap individu berbeda-beda tergantung dari apa yang dirasakan pada dirinya.

Motivasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang memerlukan dukungan baik secara nilai maupun moral dalam tujuannya mencapai sesuatu atau menyelesaikan sebuah pekerjaan. Nawawi (2005: 351) menyatakan, “motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.” Menurut Kadarisman (2012: 278) menyatakan, “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong ada dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Tingkat motivasi kerja dari setiap individu berbeda-beda tergantung dari apa yang dirasakan pada dirinya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan rata-rata skor pada subvariabel harapan sebanyak 419,6, nilai sebesar 435,3, dan pertautan sebesar 421,8.

Tingkat harapan yang tinggi ini dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu sebuah kesempatan yang disediakan dan akan terjadi jika karena adanya perilaku. Perilaku tersebut timbul dari sebuah kesempatan yang diberikan untuk memenuhi harapan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang bersifat subjektif karena setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda dan tanggapan yang berbeda-beda terhadap suasana pekerjaan yang dialaminya. Hal ini dapat diartikan jika tenaga administrasi memiliki keinginan yang tinggi atau harapan yang tinggi dalam sebuah pekerjaan baik memiliki rasa keinginan menuntaskan pekerjaan, keinginan untuk belajar hal baru, keinginan untuk membuat kontribusi penting serta keinginan untuk memanfaatkan potensi kerja yang dimiliki dan melakukannya maka tidak menutup peluang untuk seseorang dapat merealisasikan harapan-harapan atau keinginan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan ini relevan dengan teori dikembangkan oleh Victor Vroom 1960-an, mengasumsikan bahwa pada dasarnya pekerja adalah pencari kesenangan, mereka termotivasi untuk menerima hasil positif (seperti cek gaji mingguan, bonus, atau

penghargaan) dan untuk menghindari hasil negatif (seperti Seperti yang ditegur, dipecat atau dideklarasikan). Dengan menggambarkan bagaimana para pekerja membuat pilihan ini, teori harapan memberi para manajer wawasan berharga tentang bagaimana mendorong pekerja untuk menerapkan tingkat tinggi usaha saat melakukan perilaku ini, dengan kesimpulan seseorang tetap akan melakukan suatu pekerjaan walaupun memiliki gaji yang rendah hal tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan.

Kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota

Madiun

Menurut Wirawan (2009: 5) bahwa, “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator -indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.” Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil analisis deskripsi yang telah dilakukan sebelumnya, kinerja tenaga administrasi rata-rata berada dalam kategori tinggi dengan nilai *mean* sebesar 92,4. Masing-masing faktor juga menghasilkan skor rata-rata yang cukup seimbang. Rata-rata skor faktor kualitas hasil pekerjaan sebesar 469,4, kuantitas hasil pekerjaan sebesar 400,3, supervisi sebesar 445,8, kehadiran sebesar 453,3 dan konservasi sebesar 453. Hal tersebut dapat diartikan bahwa Tenaga Administrasi Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun memiliki kualitas kerja yang baik.

Hubungan Antara Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Pendidikan Menengah Negeri Di Kota Madiun

Hasil dari pengujian dengan menggunakan korelasi *Product Moment* Pearson menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel kemampuan pegawai (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) Tenaga Administrasi Pendidikan Menengah Negeri di

Kota Madiun. Menurut Robbin dan Judge (2008: 57), kemampuan (*ability*) adalah “kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan pegawai pada penelitian ini memiliki kekuatan hubungan yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dipersepsikan bahwa kemampuan pegawai merupakan sebagai salah satu faktor terpenting dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Pada penelitian ini didapatkan r_{hitung} sebesar 0,168 dan nilai signifikansi 0,000. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,596 > 0,168$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kemampuan kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi Pendidikan Menengah di Kota Madiun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Aam Amalia (2001) bahwa dapat diketahui bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan, nyata, kuat dan positif.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Pada Pendidikan Menengah Negeri Di Kota Madiun

Motivasi kerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu perasaan atau keadaan dalam diri dimana terpacu oleh perasaan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Setiap pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya sebab motivasi bersifat individual. Menurut Robbin (dalam Sedarmayanti, 2001), bahwa “kinerja individu tidak tergantung pada kemampuan saja tetapi juga pada motivasi.” Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada penelitian ini didapatkan r_{hitung} sebesar 0,168 dan nilai signifikansi 0,000. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,639 > 0,168$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kemampuan kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi Pendidikan Menengah di Kota Madiun. Makna hasil dari penelitian tersebut terhadap teori yang dipakai bahwa Tenaga Administrasi pada Pendidikan

Menengah Negeri Kota Madiun memiliki hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja yang dinilai dari baik secara intelektual maupun fisik.

Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Pada Pendidikan Menengah Negeri Di Kota Madiun

Kemampuan seorang pegawai merupakan salah satu aspek seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Gibson (1996: 104) mengatakan bahwa “kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas – tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai yang diharapkan.” Kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Pada penelitian ini didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 65,058 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} ($65,058 > F_{tabel}$ (0,68), dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi pendidikan menengah di Kota Madiun. Hasil perhitungan koefisien determinan (r^2). Nilai R sebesar 0,703 menunjukkan bahwa hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 70,3%. Sedangkan diperoleh R Square sebesar 0,495. Dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh sebesar 49,5% terhadap Y, sedangkan 50,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan peneliti menunjukkan: (1) tingkat kemampuan kerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun termasuk dalam kategori tinggi; (2) tingkat motivasi kerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun termasuk dalam kategori tinggi; (3) tingkat kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun termasuk dalam kategori tinggi; (4) secara parsial berdasarkan hasil uji hipotesis dan

analisis korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dan kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun; (5) secara parsial berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun; dan (6) secara simultan berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis korelasi ganda terdapat hubungan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kepala Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten dan Kota Madiun, agar memelihara kinerja Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun yang sudah tinggi bahkan jika perlu lebih ditingkatkan lagi supaya semakin memperoleh hasil yang maksimal melalui kegiatan perbaikan maupun pelatihan tertentu untuk meningkatkan dan memelihara kinerja Tenaga Administrasi Sekolah; (2) Kepala Sekolah Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun, agar selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja yang sudah baik dan dapat dipertahankan. Apabila pegawai sudah memiliki kemampuan kerja dan motivasi kerja tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula; (3) Tenaga Administrasi pada Pendidikan Menengah Negeri di Kota Madiun, agar tetap mempertahankan kinerja yang tinggi dan selalu melakukan perbaikan-perbaikan atas segala pekerjaan yang telah dilakukan; (4) Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Malang, hendaknya mengadakan kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan Tenaga Administrasi Sekolah yang meliputi kemampuan dan motivasi kerja dalam peningkatan mutu kerja atau kinerja. (5) Peneliti lain, dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk penelitian berikutnya, dan sebaiknya peneliti mengembangkan pada subjek yang lebih meluas.

DAFTAR RUJUKAN

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1. (Online), (<http://pendis.Kemenag.go.id/pai/file/dokumen/SisdiknasUUNo.20Tahun2003.pdf>), Diakses pada 2 Februari 2006.
- Peraturan Pemerintahan Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.48 Tahun 2008 Tentang Pendanaan Pendidikan. (Online), (<http://kelembagaan.risetdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/PP48-2008DanaDik.pdf>). Diakses pada tanggal 3 Februari 2017.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Pnelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins&Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke – 12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Perilaku, Struktur, Process. Alih Bahasa Nunuk Adiarni*, Jakarta: Erlangga.