

# HUBUNGAN KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PERSEPSI KINERJA TENAGA ADMINISTRASI DI SMP NEGERI SE-KABUPATEN SIDOARJO BAGIAN BARAT

**Ardhi Wicaksono**

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya,  
Email: [ardhiwicaksono9@gmail.com](mailto:ardhiwicaksono9@gmail.com)

**Sulasminten**

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya,  
Email: [minsw.kediri@gmail.com](mailto:minsw.kediri@gmail.com)

## Abstrak

Tenaga administrasi bagian dari penunjang peningkatan mutu pendidikan, tenaga administrasi punya peran sebagai pemenuhan secara manajemen disekolah, memiliki tingkat pengaruh dalam pembangunan mutu pendidikan. Tenaga administrasi sebagai fungsinya mengelola manajemen disekolah. Batasan Penelitian dalam penelitian ini adalah: (1) Penelitian di lakukan di SMP Negeri se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat. (2) Penelitian ini di tujukan Tata usaha di SMP Negeri se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat. (3) Penelitian ini dibuat untuk melihat adanya hubungan kompetensi kepribadian dan motivasi kerja dengan persepsi kinerja tenaga administrasi di SMP Negeri se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat. Jumlah sekolah terdapat 13 sekolah Negeri, SMPN 1 Balengbendo, dan SMPN 2 Balengbendo, SMPN 1 Prambon, SMPN 1 Tarik, dan SMPN 2 Tarik, SMPN 1 Krian, SMPN 2 Krian, dan SMPN 3 Krian, SMPN 1 Taman, SMPN 2 Taman, dan SMPN 3 Taman dan Kecamatan Wonoayu sebanyak 2 sekolah negeri tingkat Menengah pertama yaitu SMPN 1 Wonoayu, dan SMPN 2 Wonoayu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif Korelasional. Peneliti ingin mengetahui tingkat signifikan sebuah hubungan kompetensi kepribadian dan motivasi kerja dengan bersama-sama kinerja tenaga administrasi Se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Observasi, Angket dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini dengan Uji Normalitas, korelasi produk momen, korelasi ganda dan uji F. Sedangkan untuk keabsahan data menggunakan uji Validitas eksternal. Hasil dari penelitian ini terdiri dari: peraturan Menti pendidikan No 24 tahun 2008 tentang tenaga administrasi, pemahaman motivasi kerja dengan pendekatan tingkat kebutuhan dan kinerja dengan menggunakan optimalan kinerja TAS (tenaga administrasi sekolah). Yang diharapkan dari peneliti adalah mengetahui sebuah hubungan anatara variabel dependen kompetensi kepribadian dan variabel dependen motivasi kerja dengan bersama-sama variabel independen kinerja tenaga administrasi. Saran yang dapat digunakan adalah supaya pada kegiatan belajar mengajar di masa yang akan datang pihak sekolah bisa meningkatkan beberapa hal yang dirasa belum maksimal seperti: pemberian memberikan kesempatan untuk kegiatan yang bertujuan memperoleh pengalaman dan ilmu baru seperti kegiatan Training, diklat kemampuan administrasi atau Workshop atau kegiatan yang berhubungan dengan rekreasi yang sifatnya mengakrabkan.

**Kata Kunci:** kompetensi kepribadian, motivasi kerja, kinerja tenaga administrasi

## Abstract

*Administration staff is part of supporting partner in increasing quality of education. Administration staff has important role in management of the school. The limitation of this research were (1) This research was for the administration staff at all of the school in west Sidoarjo. (2) This research was conducted to see the relation of the psychology and motivation of staff administration at All of State Junior High School in west Sidoarjo. There were 13 Junior High School that was used as the object of the research such as SMPN 1 Balongbendo, SMPN 2 Balongbendo, SMPN 1 Prambon, SMPN 1 Prambon, SMPN 1 Tarik, SMPN 2 Tarik, SMPN 1 Krian, SMPN 2 Krian, SMPN 3 Krian, SMPN 1 Taman, SMPN 2 Taman, SMPN 3 Taman, SMPN 1 Wonoayu dan SMPN 2 Wonoayu.*

*This study used quantitative method. The researcher wanted to know the relation between self-competence and the motivation of administration staff of the school at all of school in west Sidoarjo. The technique of data collection of this research was used Observation, Questionnaire, and Documentation. This research used normality test, product correspondence, double correlation and F test as data analysis. For data validity, it was used external validity test. The result of this research was based on: Government Regulation No.24 Year 2008 about administration staff, understanding of work-motivation with needs level and performance by using TAS (tenaga administrasi sekolah) performance. Hopefully, the researcher knows the relation between dependent variable of self-competence and work-motivation of the performance of administration staff.*

*There are some suggestions from the researcher such as hopefully teaching and learning process at the school can be improved, school administration staff can hold training activity and workshop to improve their ability in education field.*

**Keywords:** Self-competence, work-motivation, performance of administration staff

## PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan diatur mulai dari tingkat Pusat, Provinsi, kab/kota, Kecamatan dan sekolah/lembaga pendidikan seperti pusat: kementerian dan Direktorat Jendral, Provinsi: Dinas Pendidikan Provinsi, Kabupaten: Dinas Pendidikan Kabupaten/kota, Kecamatan: UPTD dan sekolah: Tatausaha sekolah. Kewenangan setiap tingkat memiliki perbedaan, tugas pokok dan fungsi, namun secara keseluruhan hak dan kewajiban memiliki standar yang sama.

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah *stakeholder* yang ada disekolah. Menurut Undang-undang No 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 1 tentang sistem pendidikan nasional mengenai Pendidik dan tenaga kependidikan: (1) tenaga kependidikan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dalam penjelasan tenaga pendidikan sebagai bagian penting dari keberhasilan pelaksanaan aktifitas di satuan pendidikan.

Pemaparan mengenai fungsi tenaga administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis ketika dilapangan sering kali terlihat kekurangannya, disebabkan oleh adanya beberapa faktor yaitu tingkat sumber daya manusia, pemenuhan pengelolaan sumber sarana prasarana, dan pemahaman masyarakat tentang proses sistem yang diterapkan. Melihat adanya kekurangan yang terjadi di dalam pelaksanaan, pada pemerintah telah mengatur sebuah kompetensi yang diberikan kepada tenaga administrasi, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang di atur dalam Peraturan Menteri 24 tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/madrasah.

Kompetensi tenaga administrasi yang ditetapkan oleh pemerintah memiliki tiga kompetensi yaitu kepribadian, sosial, dan teknis namun terdapat pengecualian khusus mengenai kepala tenaga administrasi terdapat kompetensi manajerial. seluruh kompetensi itu sebagai tolak ukur sebuah kinerja yang telah dilakukan oleh tenaga administrasi. perlunya sebuah penilaian secara kuantitatif, sehingga tingkat kompetensi tenaga administrasi dapat diketahui secara mudah oleh masyarakat, sebagai bentuk pertanggungjawaban secara sosial.

Atmodiwirio (2000: 23) menyatakan manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian tenaga pendidikan dan sumber daya pendidikan untuk

mencapai tujuan pendidikan. pencapaian tujuan pendidikan tidak berakhir pada pemahaman tentang prestasi pendidik dan siswa, namun dipengaruhi adanya administrasi pendidikan/manajemen pendidikan yang mengelola dalam kegiatan-kegiatan administrasi sesuai dengan kompetensi.

Administrasi sekolah haruslah dikelola secara profesional dan akuntabel untuk mendorong profesionalitas guru dan mendiskripsikan potensi siswa. Asmani (2011: 229) menyatakan administrasi yang di maksud adalah tenaga administrasi yang harus profesional dan Akuntabel yang nantinya akan mendorong sebuah keberhasilan pendidikan.

Keefektifan individu ditentukan oleh sikap, ketrampilan, pengetahuan, dan motivasi. Sedangkan, keefektifan kelompok ditentukan oleh kekompakan (*cobesiveness*), kepemimpinan, struktur, status, peran-peran, dan norma-norma. Sementara itu, keefektifan organisasi ditentukan oleh lingkungan, teknologi, pilihan strategis, struktur, proses dan budaya gibson (Asmani 2011:102). Berdasarkan pendapat Gibson keefektifan individu sama dengan kompetensi kepribadian yang ada di dalam Peraturan menteri 24 tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/madrasah. Dalam hal ini pemahaman tentang tenaga administrasi selama ini bukan sebagai fokus utama dalam penegmbangan pendidikan sebab itu pokok penelitian ini ingin mengukur sebuah kinerja tenaga administrasi berdasarkan kompetensi kepribadian atau lebih populer di kenal dengan TAS (tenaga administrasi sekolah).

Badan pusat statistik sidoarjo pada tanggal 12/03/2016 23.12 menjelaskan adanya jumlah sekolah SD Negeri/swasta, SMP negeri/swasta, SMA Negeri/Swasta, bahwa jumlah SMP negeri yang terdapat di Kabupaten Sidoarjo bagian barat yaitu kecamatan Balengbendo sebanyak 2 sekolah negeri tingkat Menengah pertama yaitu SMPN 1 Balengbendo, dan SMPN 2 Balengbendo, Kecamatan Prambon, sebanyak 1 sekolah negeri tingkat Menengah pertama yaitu SMPN 1 Prambon, Kecamatan Tarik sebanyak 2 sekolah negeri tingkat Menengah pertama yaitu SMPN 1 Tarik, dan SMPN 2 Tarik, Kecamatan krian sebanyak 3 sekolah negeri tingkat Menengah pertama yaitu SMPN 1 Krian, SMPN 2 Krian, dan SMPN 3 Krian, Kecamatan Taman sebanyak 3 sekolah negeri tingkat Menengah pertama yaitu SMPN 1 Taman, SMPN 2 Taman, dan SMPN 3 Taman dan Kecamatan Wonoayu sebanyak 2 sekolah negeri tingkat Menengah pertama yaitu SMPN 1 Wonoayu, dan SMPN 2 Wonoayu.

Sidoarjo adalah wilayah paling ujung bagian Barat di kabupaten Sidoarjo yang berbatasan dengan 2 kabupaten yaitu kabupaten Gresik dan Kabupaten Mojokerto, terdapat 6 kecamatan di daerah barat yaitu Prambon, Tarik, Balengbendo, Krian, Taman dan Wonoayu. Sidoarjo bagian Barat sebagai fokus pemerintah dalam pembangunan perumahan secara besar-besaran dengan dasar Sidoarjo bagian Barat akan di jadikan pengembangan sentral kota ke dua di Sidoarjo, Banyak hal secara administrasi yang membuat Sidoarjo Barat menjadi prioritas kabupaten Sidoarjo karena adanya pusat perekonomian dan perdagangan yang kuat dengan adanya pasar krian dan perusahaan dan homindustri spatu, sandal, tahu, dan petis. Dengan pesatnya perekonomian Sidoarjo. mutu sekolah SMP Negeri yang unggul sebagai pedoman wali murid ingin menyekolahkan putra dan putrinya, pemahaman akan kemajuan akademik dirasa sangat besar dengan semakin meningkatnya program les tambahan yang di sekolah yang di dorong oleh wali siswa. Oleh adanya hal tersebut fokus pengembangan pendidikan haruslah secara imbang dan mengarah ke pemerataan dalam peran dan fungsi tenaga administrasi sekolah. Agar perbedaan antara tenaga pendidik dan pendididkan tidak terpaut jauh, kualitas tenaga administrasi perlu diperhatikan dan di ukur. Maka dengan hal ini penulis ingin melihat dan mengetahui “Hubungan Kompetensi Kepribadian dan Motivasi Kerja Dengan Persepsi Kinerja Tenaga Administrasi Pendidikan Di SMP Negeri se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat” sebagai bahan penelitian.

Administrasi dalam arti yang luas mencakup organisasi dan manajemen. Sagala menjelaskan bahwa (Engkoswara dan Komariah, 2010:51), administrasi pendidikan adalah segala usaha bersama untuk mendayagunakan semua sumber (personal maupun material) secara efektif dan efisien guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan. administrasi merupakan fungsi organisasi yang terdiri atas unsur-unsur perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organising*), dan pengawasan (*Controlling*), (Flayol dalam Engkoswara dan Komariah, 2010:52). Administrasi pendidikan merupakan keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan dan meberdayakan segala sumber yang tersedia melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengerakan, pemotivasian, pengadaan yang efektif, efisien dan berkualitas, (Engkoswara dan Komariah, 2010:51).

UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga

kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan ini dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yakni: tenaga struktural, tenaga fungsional, dan tenaga teknis penyelenggara pendidikan.

UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dilihat dari jabatannya, tenaga kependidikan ini dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yakni: tenaga struktural, tenaga fungsional, dan tenaga teknis penyelenggara pendidikan.

Dalam bahasa Inggris terdapat tiga peristilahan yang mengandung makna apa yang dimaksud dengan kompetensi yang dijelaskan oleh (Saud, 2009:44) diantaranya yakni:

- 1) “*Competence (n) is being competent, ability (to do the work)*”, pengertian ini menunjukkan kepada kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.
- 2) “*Competent (adj.) refers to (person) having ability, power, authority, skill, knowledge, etc. (to do what is needee)*”, pengertian ini menunjukkan lebih lanjut bahwa kompetensi itu pada dasarnya merupakan sifat (karakteristik) orang-orang (kompeten) ialah yang memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran atau keahlian, pengetahuan dan sebagainya untuk mengerjakan apa yang diperlukan.
- 3) “*Competency is rational performance which satisfactorily object meets the objectives for a desired condition*”, pengertian ini menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan secara memuaskan berdasarkan kondisi prasyarat yang diharapkan.

Kompetensi menurut Usman (2009:4) yaitu suatu hal yang menggambarkan kualifikasi kemampuan seseorang baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.

Lampiran peraturan menteri pendidikan nasional nomor 24 tahun 2008 tanggal 11 juni 2008 Standar tenaga administrasi sekolah/madrasah terdapat penjelasan tentang Tenaga administrasi sekolah/madrasah terdiri atas kepala tenaga

administrasi sekolah/madrasah, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus. Hal ini dapat dikatakan fokus dalam penguatan adalah pada tenaga administrasi.

Kata motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang berarti to move (untuk bergerak). Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melaksanakan tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuan. Filosofi dan praktek motivasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan, (Wukir, 2012:115)

Setelah mendapatkan pengertian tentang dari motivasi kemudian akan dijelaskan mengenai motivasi kerja. Pengertian motivasi kerja yang dijelaskan oleh Uno (2003:71-72)

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimrndi internal dan dimensi eksternal.

Sunyoto (2014:331) menjelaskan Teori dua faktor dinamakan teori hygiene-motivasi dikembangkan oleh Herzberg. Ia temukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidak puasan kerja. Yang ia namakan faktor motivator, mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja;
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecil kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan;
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecil kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi;
4. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi;

5. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja yang tinggi;

Jika faktor-faktor tersebut tidak (dirasakan) ada, tenaga kerja, menurut Herzberg, merasa not stisfied (tidak lagi puas), yang berbeda dari dissatisfied (tidak puas), dalam hal ini dapat peneliti jelaskan faktor yang mendorong orang untuk dapat memenuhi kebutuhan tingkat atas dan merupakan penyebab orang menjadi puas atas pekerjaannya, bila faktor tersebut tidak ada maka menyebabkan seseorang tidak lagi puas atas pekerjaannya atau orang tersebut dalam keadaan netral, yang dimaksud dengan tidak puas yaitu tenaga kerja dalam pemenuhan kebutuhan tingkat bawah tidak dipenuhi atau tidak ada, maka yang terjadi tenaga kerja merasa tidak puas, hal ini akan membuat tenaga kerja banyak mengeluh dan merasa tidak puas, apabila dipenuhi maka akan kembali pada posisi tidak lagi puas, bukan pada posisi puas atau dalam keadaan netral.



Gambar 2.2 Kutub Kepuasan kerja dan kutub ketidak puasan kerja

Kelompok lain yang menimbulkan ketidak puasan berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari motivasi yang berserta pekerjaan, dan meliputi faktor :

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan
2. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang diraskan diterima oleh tenaga kerja;
3. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan untuk kerjanya;
4. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya;
5. Kondisi kerja, derajat kesesuaian perkondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya;

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam

kelompok faktor hygiene cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif.

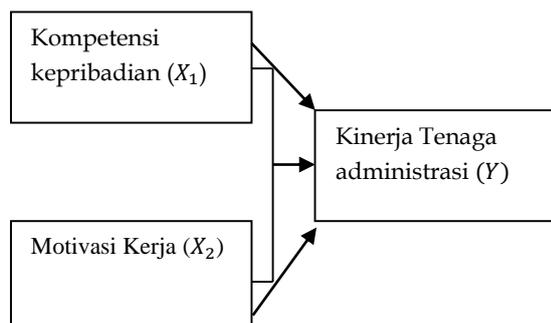
Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazim per jam) Kusiyanto (Mangkunegara, 2014:9) Whitmore (Suprihatiningrum, 2014:136) kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperhatikan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Dan Sofyan, (Suprihatiningrum, 2014:137) sedangkan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melakukan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan selama periode waktu tertentu Berk (Suprihatiningrum, 2014:137). Maka dapat diartikan kinerja yaitu suatu perbuatan suatu prestasi atau sesuai dengan fungsi yang di harapkan selama periode.

Sedangkan tenaga teknis kependidikan merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif. Tugas tenaga administrasi sekolah tidak hanya dalam urusan administrasi saja tetapi juga dalam hal teknis maupun manajerial. Sudarwan Danim & Yunan Danim (2010: 55) berpendapat secara operasional tata laksana sekolah atau tenaga administrasi sekolah mempunyai tugas, sebagai berikut:

- a. Administrasi (urusan surat menyurat dan ketatausahaan) sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran.
- b. Kpegawaian, baik pendidik maupun tenaga kependidikan yang bertugas disekolah.
- c. Mengelola keuangan sekolah.
- d. Mengelola perlengkapan atau logistik sekolah.
- e. Mengelola kesekretariatan dan kesiswaan.
- f. Mengantar surat keluar.
- g. Memelihara dan memperbaiki fasilitas sekolah berupa bangunan, kelistrikan, dan peralatan lain.

## METODE

Peneliti menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Berikut gambar rancangan penelitian:



## Gambar. 3.1 Rancangan penelitian

Rancangan penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (X) pada penelitian ini adalah Kompetensi kepribadian dan Motivasi Kerja Penelitian ini mempunyai variabel dependen yakni Kinerja Tenaga administrasi (Y).

Populasi yang diambil oleh peneliti adalah tenaga administrasi di SMP Negeri Se- Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat, yakni berjumlah 62 tenaga administrasi. Jumlah responden pada penelitian ini kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini hanya tenaga pengajar yang telah bersertifikasi.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau peneliti yang ingin membantu generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh .

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara sebagai studi pendahuluan, skala penelitian, dan dokumentasi. Pemberiaan skor pada penelitian ini menggunakan bentuk skala likert berupa 4 pilihan jawaban yaitu 1) Sangat Tidak Sesuai (STS) = skor 1, 2) Sesuai (TS) = skor 2, 3) Sesuai (S) = skor 3, dan 4) Sangat Sesuai (SS) = skor 4.

Pengembangan instrument yang dilakukan peneliti adalah dengan pengadaan uji validitas dan realibilitas dengan bantuan program *SPPS for Windows Version 21,0*. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran skala penelitian kepada 30 responden tenaga pengajar non sertifikasi. Uji validitas menggunakan rumus *korelasi Product Moment*, sedangkan uji realibilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Butir soal pada skala penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi  $> 3,61$ . Skala penelitian dikatakan reliabel jika *koefisien realibilitas (r<sub>11</sub>) > 0,6*. Setelah diujicobakan pada 30 responden, jumlah soal valid dan reliabel sebanyak 57 butir dengan rincian 27 butir pada variabel manajemen sentra pembelajaran dan 30 butir pada variabel kompetensi pedagogik guru sedangkan variabel Y menggunakan data dari nilai raport.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan tiga jenis uji data dengan bantuan program *SPPS for Windows Version 21,0* yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan korelasi product moment. Uji normalitas dalam penelitian ini

menggunakan uji *Normalitas*. Uji *linieritas* bertujuan untuk membantu peneliti dalam menentukan asumsi kenormalan data. Uji *linieritas* digunakan untuk mengetahui suatu variabel linier apa tidak.

Uji korelasi Produk momen dan uji F digunakan untuk menguji hubungan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil dari uji t: Hipotesis  $H_0: \beta_1 = 0$  (variabel kompetensi kepribadian dan motivasi guru secara parsial tidak berpengaruh dengan kinerja tenaga administrasi).  $H_1: \beta_2 \neq 0$  (variabel kompetensi kepribadian dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh dengan kinerja tenaga administrasi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan ditemukan, bahwa (1) adanya hubungan yang simultan dan signifikan antara kompetensi kepribadian dengan persepsi kinerja tenaga administrasi. (2) adanya hubungan yang simultan dan signifikan kompetensi kepribadian dengan persepsi kinerja tenaga administrasi. (3) adanya hubungan yang simultan dan signifikan antara kompetensi kepribadian dan motivasi kerja dengan persepsi kinerja tenaga administrasi.

## HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi data variabel penelitian.
  - a. Hasil penyebaran kuesioner atau analisis data aspek kompetensi kepribadian yang memiliki respon paling menonjol adalah item 23 dan 27 yaitu sebanyak 87,2%
  - b. Hasil penyebaran kuesioner atau analisis data aspek Motivasi kerja yang memiliki respon paling menonjol adalah item ,893 yaitu sebanyak 3 item 5, 6 dan 8. Sebesar 89,3%
  - c. Hasil penyebaran kuesioner atau analisis data aspek Kinerja yang memiliki respon paling menonjol adalah item ,875 yaitu sebanyak satu item 10 merupakan indikator Mengelola kesekretariatan dan kesiwaan sebesar 87,5%
2. Hasil uji prasyarat analisis data.
  - a. Berdasarkan hasil olah data yang merupakan hasil dari pengujian uji normalitas residual dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov* pada program *SPSS for Windows* versi 21,0 didapatkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk  $0,192 > 0,05$ . untuk  $X_1$ ,  $0,076 > 0,05$  untuk  $X_2$ ,  $0,063 > 0,05$  untuk  $Y$  maka dapat memenuhi uji normalitas data atau dengan kata lain data berdistribusi normal.
  - b. Berdasarkan hasil olah data pengujian linieritas hubungan antara variabel manajemen sentra pembelajaran ( $X_1$ ) dan perkembangan kognitif anak ( $Y$ ) dapat

diketahui bahwa nilai signifikan adalah 0,309.

- c. Berdasarkan hasil olah data pengujian linieritas hubungan antara variabel kompetensi pedagogik guru ( $X_2$ ) dan perkembangan kognitif anak ( $Y$ ) dapat diketahui bahwa nilai signifikan adalah 0,29
3. Hasil uji analisis data.
    - a. Hasil tabel persamaan korelasi ganda, diketahui bahwasannya nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 3,15 dan nilai alpha 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya kompetensi kepribadian dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berhubungan dengan persepsi kinerja tenaga administrasi.
    - b. Tabel hasil Uji korelasi prodak momen secara parsial diketahui bahwasannya variabel kompetensi kerpibadian ( $X_1$ ) dengan kinerja tenaga administrasi pendidikan ( $Y$ ) nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,309. Nilai  $r_{hitung}$  ini lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,277. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh 0,15. Nilai signifikan ini lebih besar dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya variabel kompetensi kepribadian secara signifikan berhubungan dengan kinerja tenaga administrasi pendidikan.
    - c. Tabel hasil Uji F prodak momen secara parsial diketahui bahwasannya variable Motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja tenaga administrasi pendidikan ( $Y$ ) nilai ( $t_{tailed}$ ) sebesar 0,015. Nilai  $r_{hitung}$  ini lebih kecil dari pada nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,309. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh 0,829. Nilai signifikan ini lebih besar dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, yang artinya variabel motivasi kerja secara signifikan berhubungan dengan kinerja tenaga administrasi pendidikan
  4. Hasil uji hipotesis.
    - a. Berdasarkan besarnya nilai signifikan variabel manajemen sentra pembelajaran ( $X_1$ ) terhadap perkembangan kognitif anak ( $Y$ ) adalah sebesar 0,015, nilai signifikan ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi kepribadian hubungan secara simultan dan signifikan dengan persepsi kinerja tenaga administrasi di SMP Negeri se- Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat.
    - b. Berdasarkan besarnya nilai signifikan variabel kompetensi pedagogik guru ( $X_2$ ) terhadap perkembangan kognitif anak ( $Y$ ) adalah sebesar 0,309, nilai signifikan ini lebih besar dari pada nilai alpha 0,05.

Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berhubungan secara simultan dan signifikan dengan persepsi kinerja tenaga administrasi se- kabupaten sidoarjo bagian barat.

- c. Berdasarkan besarnya nilai uji F variabel kompetensi kepribadian ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan persepsi kinerja tenaga administrasi pendidikan ( $Y$ ) adalah sebesar 6,827 dan 3,15, nilai ini lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,09 dan berdasarkan besarnya nilai simultan dan signifikan kedua variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$  adalah sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari pada nilai alpha adalah sebesar 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi kepribadian ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja tenaga administrasi pendidikan ( $Y$ ) di SMP Negeri Se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat.

## PEMBAHASAN

Pendapat lain dikemukakan oleh Ruky (Sutrisno 2011:209) yang beranggapan bahwa kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Kemudian hasil ini hubungan variabel kompetensi kepribadian dan kinerja tersebut sesuai dengan pendapat Suharsaputra (2010:151) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Caharles E. Johnson, (2004:14) mengemukakan "*competency as a rational performance wich satisfactorily meets the objective for a desired condition*". Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sedangkan didalam penjelasan Kepmendiknas Nomor 045/U/2002 menyebutkan bahwa kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Kemudian Finch & Crunkilton, (2003:38) mengartikan kompetensi sebagai

penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan sikap dan seperangkat ketrampilan yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menunjang keberhasilan.

Kompetensi individu dapat mempengaruhi kinerja karena berdasarkan pendapat prihadi (2004:57) kompetensi memiliki tiga manfaat, pertama, predikat keuksesan kerja model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang paosisi mampu memiliki kempetensi yang dipersyaratkan pada posisinya, maka ia dapat diperdiksikan akan sukses. Kedua, memiliki karyawan yang handal. Penentuan kreteria dasar dalam merekrut karyawan baru akan lebih mudah apabila kompetensi-kompetensi yang diperlukan telah berhasil menentukan. Ketiga, dasar penilaian dalam pengembangan karyawan, identifikasi kompetensi digunakan sebagai pedoman dari standar dalam merekrut karyawan sehingga organisasi medapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi jugak bermanfaat untuk menjadi tolak ukur kemampuan karyawan. Apabila ada karyawan yang kurang maka atasan akan segera menrikan tindak lanjut agar kemampuan karyawan tersebut dapat berkembang. Oleh karena itu ompetensi sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak kepada kinerja organisasi.

- A. Hubungan Motivasi kerja dan Kinerja Tenaga Administrasi SMP Negeri Se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat

Setelah dilakukannya analisis data pada instrumen penelitian variabel motivasi, dilakukan bahwa aspek penelitian menonjol yang dimiliki oleh responden adalah aspek motivasi kerja yaitu pengakuan, administrasi dan kebijakan perusahaan dan hubungan antar kepribadian sebesar 89,3% motivasi kerja tersebut merupakan dorongan untuk menempatkan diri pada struktur sekolah tempat masing-masing tenaga administrasi

bekerja karena mereka memahami pengaruh posisi anggota dalam organisasi, sehingga sebagian besar tenaga administrasi SMP negeri Se-Kabupaten Sidoarjo bagian barat sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja secara maksimal segera dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Analisis korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi sekolah pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Hasil korelasi product moment antara variabel motivasi dengan kinerja tenaga administrasi SMP negeri SE-Kabupaten Sidoarjo menunjukkan nilai korelasi 1 dimana  $r_{Hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,309 > 0,826$  dapat dijelaskan bahwa motivasi dengan kinerja tenaga administrasi SMP Negeri Se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat memiliki hubungan kuat dan arahnya positif, sehingga apabila variabel motivasi tinggi maka variabel kinerja tenaga administrasi juga tinggi.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Carrell yang menjelaskan hubungan antara motivasi dengan kinerja. Carrell (1995:503) dalam teori model antara motivasi dengan kinerjanya. Menyatakan bahwa karyawan yang sedang bekerja dalam suatu organisasi pada awalnya menentukan betapa harapan dan tujuan yang ingin di capai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemudian pekerjaan yang telah selesai tersebut dievaluasi oleh organisasi untuk dijadikan dasar dalam memberikan umpan balik kepada karyawan atau pekerjaan. Apabila yang diterima oleh karyawan dari organisasi dianggap adil dan wajar sesuai dengan kinerjanya. Maka karyawan akan menetapkan kembali, beberapa tujuan dan harapan baru berdasarkan pengalaman sebelumnya imbalan yang diberikan oleh organisasi tersebut merupakan salah satu motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian hasil arahan hubungan variabel motivasi dari kinerja pada penelitian ini sesuai dengan pendapat Suharsaputra (2010:151) yang menjelaskan bahwa faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan motivasi yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai.

Sebaliknya, apabila motivasi pegawai rendah, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Hal ini terjadi karena faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi secara maksimal.

Motivasi dapat meningkatkan kinerja tenaga administrasi SMP Negeri se-kabupaten Sidoarjo diukur dengan teori Abraham Maslow (Engkoswara dan Aan Komariah, 2010:214) yang memiliki 5 indikator, yaitu Kebutuhan mempertahankan hidup (*physiological need*), Kebutuhan rasa aman (*security needs*), Kebutuhan sosial (*social Need*), Kebutuhan penghargaan/prestasi (*self esteem*) dan Kebutuhan mempertinggi kepastian kerja (*self Actualization*). dijelaskan oleh Uno (2003:71-72)

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

Sedangkan motivasi kerja menurut Schermerhorn (Winardi 2007:2), motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu yang menjadi timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya hal yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Motif, Memiliki umumnya terdapat dua unsur pokok, yaitu unsur dorongan atau kebutuhan dan unsur tujuan ( Alex sobur 2010:260 ). Proses interaksi timbal balik antara kedua unsur ini terjadi di dalam diri manusia, namun dapat dipengaruhi oleh hal-hal diluar diri.

dikemukakan oleh Uno (2008: 103) yang menyatakan bahwa motivasi seorang tenaga administrasi berhubungan erat dengan jenis motivasinya dan sangat dipengaruhi oleh faktor yaitu faktor kebutuhan dan faktor pengarahan perilaku.

Dalam hal penelitian ini pada komponen motivasi bersama dengan kinerja peneliti menitik beratkan pada teori Maslow yang telah di jelaskan oleh (Engkoswara dan Aan Komariah, 2010:214) kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan mempertinggi kepastian kerja. Dan hasil yang diperoleh sangatlah berpengaruh dalam hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.

**B. Hubungan kompetensi Kepribadian dan Motivasi kerja bersama dengan Kinerja Tenaga Administrasi SMP Negeri Se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat**

Hasil analisis dari uji korealsi ganda menjelaskan bahwa hubungan yang sangat kuat antara kompetensi kepribadian dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja tenaga administrasi SMP Negeri SE-Kabupaten Sidoarjo bagian Barat di mana nilai R adalah kemudian pada uji F diperoleh 63,731 hal tersebut memberikan arti bahwa kompetensi kepribadian dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi SMP Negeri SE-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat .

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa Robbins (Supardi, 2015:47) yang menyatakan kinerja merupakan fungsi dari interaksi antar ability (kemampuan dasar) dengan motivasi (motivasi) teori tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah dan begitu pula sebaliknya.

Newstrom dan Davis (2002:15) melalui teorinya mengungkapkan bahwa potensial seseorang dipengaruhi oleh interaksi antar kemampuan dan motivasi. Kemampuan ini dibentuk oleh interaksi antara pengetahuan dengan keahlian, sedangkan motivasi dibentuk dari interaksi antar sikap dan situasi. Interaksi antara kemampuan dan motivasi akan menentukan kinerja potensial manusia dengan sumber daya dan kesempatan akan menentukan hasil-hasil organisasi.

Lebih lanjut Davis (Suharsaputra, 2010:150-151) menjelaskan bahwa faktor kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skills*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas

rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Kemudian faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai ntujuan organisasi. Dari pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

Sustermeister (Suparsaputra, 2010:147) menyatakan bahwa produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal, yaitu kemampuan dan motivasi.

Pemahaman tentang adanya pengukuran ini berpedoman pada pendapat Menurut Sudarwan Danim & Yunan Danim (2010: 55) secara operasional kinerja tenaga administrasi sekolah membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut : a. Administrasi (urusan surat menyurat, ketatausahaan) sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran b. Kepegawaian, baik pendidik maupun tenaga pendidik yang bertugas di sekolah c. Mengelola keuangan sekolah d. Mengelola perlengkapan atau logistik sekolah e. Mengelola kesekretariatan dan kesiwaan f. Mengantar surat ke luar g. Memelihara dan memperbaiki fasilitas sekolah berupa bangunan, kelistrikan, dan peralatan. praktik Keberadaan tenaga administrasi sekolah penting dalam mencapai tujuan pendidikan, telah ditetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik

Dapat dipahami bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi. Kedua variabel tersebut berkontribusi secara langsung terhadap hasil kerja, sehingga motivasi dan kompetensi harus berjalan seimbang agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat didimpulkan bahwa:

1. Variabel kompetensi diukur dengan menggunakan tiga dimensi kompetensi kepribadian berdasarkan peraturan menteri pendidikan No 24 tahun 2008 tentang tenaga administrasi yang memiliki indikator sebagai berikut: integritas dan akhlak mulia, etos kerja, pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, ketelitian, kedisiplinan, kreatif dan inovasi, tanggung jawab. Pengukuran kompetensi kepribadian menyangkut integritas dalam bekerja sesuai dengan indikator yang ada. Setiap indikator mengarah pada keterkaitan kompetensi dengan kinerja. semua yang dilaksanakan oleh tenaga yang berkaitan dengan kompetensi kepribadian membawa sebuah hasil hubungan yang tinggi tingkat. Hubungan kompetensi kepribadian dengan kinerja tenaga administrasi SMP Negeri SE-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat dengan pengukuran korelasi produk product Moment yang menunjukkan F hitung > T tabel yaitu > 0,309 dan 0,277 nilai signifikan (2-tailed) = 0,015 < 0,029 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi kepribadian dengan kinerja SMP Negeri SE-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat memiliki hubungan yang sangat kuat dan arahnya positif, sehingga apabila variabel kompetensi kepribadian tinggi maka variabel kinerja tenaga administrasi juga tinggi. Hal ini sesuai dengan spencer dan spencer (1993:78) menyatakan kompetensi intelektual, emosional, dan sosialisasi sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu.
2. Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan teori Abraham Maslow (Engkoswara dan Aan Komariah, 2010:214) yang memiliki 5 indikator, yaitu Kebutuhan mempertahankan hidup (*physiological need*), Kebutuhan rasa aman (*security needs*), Kebutuhan sosial (*social Need*), Kebutuhan penghargaan/prestasi (*self esteem*) dan Kebutuhan mempertinggi kepastian kerja (*self Actualization*). Pengukuran motif berprestasi menyangkut sikap dan masing-masing individu untuk dapat menghasilkan prestasi yang membanggakan. Pengukuran motif berarti menyangkut sikap sennag dalam melaksanakan tugas dalam pelaksanaan sehari-hari, individu dapat menyesuaikan

secara individu dengan individu dan dapat menyesuaikan dalam organisasi kerjanya. Hubungan motivasi dengan kinerja tenaga administrasi SMP Negeri SE-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat dengan pengukuran korelasi produk product Moment yang menunjukkan F hitung > T tabel yaitu 0,309 > 0,826 dan nilai signifikan (2-tailed) = ,015 < 0,00 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dengan kinerja tenaga administrasi SMP Negeri SE-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat memiliki hubungan yang kuat dan arahnya positif sehingga apabila variabel motivasi tinggi maka variabel kinerja tenaga administrasi juga tinggi. Hal ini diperjelas dengan teori Pernyataan di atas didukung pernyataan Nawawi (2005:355) "pekerja yang berprestasi tinggi menyatakan informasi sebagai umpan balik. Karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya prestasi kerja akan lebih besar." Pada dasarnya apabila motivasi yang diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh tenaga administrasi maka tingkat potensi kerjanya akan tinggi.

3. Variabel kinerja diukur dengan menggunakan skor penilaian tenaga administrasi SMP Negeri Se-Kabupaten Sidoarjo bagian Barat yang dilakukan oleh masing-masing kepala sekolah meliputi a. Administrasi (urusan surat menyurat, ketatausahaan) sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran b. Kepegawaian, baik pendidik maupun tenaga pendidik yang bertugas di sekolah c. Mengelola keuangan sekolah d. Mengelola perlengkapan atau logistik sekolah e. Mengelola kesekretariatan dan kesiswaan f. Mengantar surat ke luar g. Memelihara dan memperbaiki fasilitas sekolah berupa bangunan, kelistrikan, dan peralatan. Hubungan antara kompetensi dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja tenaga administrasi SMP Negeri Se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat terjawab dengan Uji F 63,731, sehingga dapat disampaikan bahwa kompetensi kepribadian dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan memiliki hubungan dengan kinerja tenaga administrasi SMP Negeri Se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat. Hasil penelitian sesuai dengan teori Robbins (Supardi, 2015:47) yang menyatakan kinerja

merupakan fungsi dari interaksi antar ability (kemampuan dasar) dengan motivasi (motivasi) teori tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah dan begitu pula sebaliknya.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dipaparkan oleh peneliti, terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah SMP Negeri Se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat perlu meningkatkan Kompetensi Kepribadian para tenaga administrasi dengan memberikan kesempatan untuk kegiatan yang bertujuan memperoleh pengalaman dan ilmu baru seperti kegiatan Training, diklat kemampuan administrasi atau *Workshop* atau kegiatan yang berhubungan dengan rekreasi yang sifatnya mengakrabkan. Memperhatikan perhatian dalam peningkatan kesejahteraan tenaga administrasinya. Memberikan dan meningkatkan motivasi, dukungan serta perhatian untuk para tenaga administrasi agar mereka lebih bersemangat dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan. Dengan demikian keseimbangan antara motivasi dengan kompetensi kepribadian, maka akan dapat menciptakan kinerja yang optimal sehingga berdampak positif terhadap organisasi atau sekolah.
2. Bagi Tenaga administrasi SMP Negeri Se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat lebih baik meningkatkan motivasi diri dan saling memberikan motivasi terhadap teman, sehingga dapat menciptakan suasana yang baik dalam pelaksanaan kerja. Bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diatur dalam peraturan menteri no 24 tahun 2008. Pada motif berafiliasi sebaiknya lebih mempertimbangkan pendapat atau saran orang lain dalam menyelesaikan tugas sehingga dapat meminimalisir dan memperbaiki kekurangan yang ada. Sedangkan pada motif berkuasa sebaiknya lebih peka terhadap struktur organisasi sehingga dapat menempatkan diri dan lebih

memahami wewenang dalam organisasi. Dengan begitu tenaga administrasi sekolah dapat membuktikan bahwa dirinya memiliki kualitas diri yang baik dan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

3. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel tentang kompetensi yang lain yang di atur dalam Peraturan Menteri Pendidikan No 20 Tahun 2008 yang berkenaan dengan Komponen sosial dan kompetensi teknis yang didalamnya memiliki porsi dalam pelaksanaan aktifitas tenaga administrasi. Karena penelitian yang dilakukan ini mengambil satu komponen dari ketiga kompetensi, sehingga akan lebih berkembang dan mendapatkan hasil yang berbeda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwirio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Ardadizya Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ary, Gunawan. 2002. *Administrasi Sekolah (administrasi pendidikan micro)*. Jakarta: PT. Rineka cipta
- Asmani, J.M. 2011. *Panduan Efektif-Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jogyakarta: Diva Press
- Danim, Sudarman 2010. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta
- Engkoswara, Komariah. 2010. *Administrasi Pendidikan*: Bandung: Alfabeta
- Engkoswara, Komariah. 2010. *Administrasi Pendidikan*: Bandung: Alfabeta
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 045/U/2002 Tanggal 2 April 2002 *Tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi*.
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi kinerja SDM*. Jakarta: Reflika Aditama
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Usman. 2009. *Menjadi Guru profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Uno, Hamzah B. 2013. *Teori Motivasi Dan Pengukuran*. Jakarta: Bumi Aksara

- Undng-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah
- Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Tenaga Administrasi Pendidikan
- Prihadi, 2004. *Assesment Centre*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Saud, Udin Saefudin, (2009), *Pengembangan Profesi Guru*, Penerbit : CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suprihatiningrum. 2014. *Guru Profesional pedoman kinerja, kualifikasi dan kompetensi guru*: Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Wulkir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*: Yogyakarta: Multi persindo

