Indonesian Journal of Innovation in Administration or Management in Education (IJIAM-Edu)
Volume 2, Number 1, 2025 hal. 30-43
P-ISSN : XXXX-XXXX E-ISSN: 3063-6922
Open Access : https://ijiam-edu.ppj.unp.ac.id/index.php/ijiam

Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh

Delvi Indah Hartini[1*], Syahril[2*], Irsyad[3*], Sari Febrianti[4*]

[1] Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia
[2] Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia
[3] Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia
[4] Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Dikirim pada tanggal 11 November 2024
Direvisi pada tanggal 01 Januari 2025
Diterima pada tanggal 30 Februari 2025
Terbit online pada tanggal 30 Maret 2025

Kata Kunci:
Motivasi Kerja, Tenaga Administrasi Sekolah

This is an open access article under the CC BY license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menganalisa Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh ditinjau dari indikator tanggung Jawab, semangat kerja, disiplin dan pengembangan diri. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yang populasinya adalah Tenaga Administrasi SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh berjumlah 100 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 81 orang tenaga administrasi yang ditarik menggunakan teknik *Propotional Stratified Random Sampling.* Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis datanya menggunakan analisis statistik deskriptif. Hasil analisis data menggambarkan bahwa Motivasi Kerja Tenaga Administrasi pada aspek: 1) tanggung jawab skor rata-rata 4,18 termasuk kategori tinggi, 2) semangat kerja skor rata-rata 4,12 termasuk kategori tinggi, 3) disiplin skor rata-rata 4,04 termasuk kategori tinggi, 4) pengembangan diri skor rata-rata 4,13 termasuk kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh yaitu 4,11 termasuk kategori tinggi.

Penulis Korespondensi:
Delvi Indah Hartini
Email: hartinidelviindah@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah bentuk usaha yang dilakukan secara sadar serta terorganisir dalam meningkatkan dan menggali potensi peserta didik. Keberhasilan suatu pendidikan berkaitan erat dengan sumber daya yang ada. Tenaga administrasi sekolah sebagai salah satu sumber daya yang dimaksud. Tenaga administrasi memiliki fungsi dan tanggung jawab dalam melaksanakan pendidikan. Di lembaga pendidikan tenaga administrasi sekolah memiliki peran penting yang berfungsi

sebagai pusat administrasi dan struktur pendukung dalam penyediaan layanan pendidikan kepada peserta didik, pengajar, dan masyarakat, untuk menciptakan kelancaran kegiatan pendidikan. Dimana pada akhirnya dapat memberikan gambaran tentang bagaimana kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan.

Keberhasilan yang dicapai pada suatu pendidikan tidak terlepas dari keterlibatan sumber daya yang ada dalam sekolah tersebut. Salah satu sumber daya yang dimaksud yaitu tenaga administrasi sekolah. Tenaga administrasi sekolah merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan kelancaran kegiatan pendidikan. Keberadaan tenaga administrasi sekolah memiliki peran yang sangat penting di dalam sebuah lembaga pendidikan. Dimana tenaga administrasi sekolah menjadi ujung tombak yang memberikan dukungan dan pelayanan administrasi baik kepada peserta didik, guru, dan masyarakat guna terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Dimana titik akhirnya memberikan gambaran tentang kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan.

Menciptakan kualitas kinerja yang baik, seorang tenaga administrasi hendaknya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Tenaga administrasi sekolah yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja tentu akan dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik untuk mencapai suatu tujuan. Jika adanya motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan sebaik mungkin sesuai dengan yang diharapkan. Begitu juga sebaliknya jika tidak ada motivasi kerja akan dapat memunculkan sikap yang tidak positi yang akan memberikan dampak buruk bagi sekolah.

Menurut Muspawi & Robi'ah (2020) kedudukan dan peran tenaga administrasi yang begitu penting dalam pengelolaan suatu sekolah sehingga pemerintah melalui Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 menetapkan standar tenaga administrasi sekolah, standar ini mengatur tentang kualifikasi dan kompetensi minimal yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga administrasi sekolah. Disamping itu, untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan maksimal, maka tenaga administrasi sekolah harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Dapat diartikan bahwa motivasi kerja ini tidak lain juga memiliki hubungan terhadap hasil kerja dari tenaga administrasi sekolah. Sebagaimana yang diungkapkan Kompri

(2015:65) kekuatan yang mampu mendorong seseorang agar bisa melakukan suatu tindakan nyata disebabkan motivasi kerja. Uno (2014:71-72) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak lebih dari suatu teknik yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan perubahan sebagai upaya dalam mewujudkan tujuan.

Dalam sebuah sekolah sangat diperlukan tenaga administrasi yang berkualitas, bertanggungjawab, loyalitas, disiplin, mempunyai etos kerja yang tinggi, semangat dalam mengembangan tugas/pekerjaan yang merupakan sebuah cerminan yang penting dari kinerja tenaga administrasi. Tenaga administrasi yang berhasil dalam mencerminkan kinerja sebagai seorang tenaga administrasi akan sangat menentukan keberhasilan instansi atau organisasinya. Untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi yang berkualitas diperlukan beberapa hal, salah satunya yaitu motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka, diharapkan akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, maupun dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya. Hal ini akan berdampak pada rekan kerja pada sebuah organisasi.Motivasi merupakan suatu keinginan dari dalam diri seorang manusia dalam melakukan sesuatu dan menyebabkan individu tersebut bertindak. Motivasi kerja adalah dorongan membuat pegawai merasa senang dalam bekerja (dalam menjalankan tugasnya).

Menurut Anoraga (2009) mengatakan Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menyatakan ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat melalui: a.Perasaan senang dalam bekerja, b.Mendapatkan kepuasan dalam bekerja, c.Usaha memperoleh hasil yang maksimal, d.Adanya kegairahan dalam bekerja, e.Mengembangkan tugas dan dirinya, f. Selalu meningkatkan prestasi, g.Bertanggungjawab, h.Kesadaran dalam bekerja. Berdasarkan ciri-ciri yang dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja terlihat dari adanya kesadaran dan kegairahan dalam bekerja sehingga timbul perasaan senang dan puas dalam bekerja, selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dan meningkatkan prestasi, mengembangkan tugas dan dirinya serta bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di SMK Negeri di Kota Payakumbuh mengidentifikasi bahwa masih kurangnya motivasi kerja pada tenaga administrasi sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena yang terjadi, yaitu sebagai berikut: 1) Pegawai sering meninggalkan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan, 2) Pegawai menumpuk-numpuk pekerjaan sehingga tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan, 3) Pegawai tidak datang di jam yang telah ditentukan dan melebihkan jam istirahat siangnya, 4) Pegawai mengeluh jika pekerjaan terlalu berat dari hari biasanya, 5) Sebagian pegawai tidak ada motivasi untuk memperoleh umpan balik dari kinerjanya. Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian permasalahan motivasi berprestasi tenaga administrasi sekolah.

METODE, DATA, ANALISIS

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan “apa adanya” dari suatu variabel, gejala atau keadaan dan tidak termasuk untuk menguji hipotesis. Hal ini sesuai dengan pernyataan Arikunto (2014:3) bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan dan lain-lain yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan. Sugiyono (2011:11) juga berpendapat bahwa penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Populasi dalam penelitian ini merupakan tenaga administrasi di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh yang berjumlah 100 orang. *Proportional Stratified Random Sampling*. Sugiyono (2011:93) mengemukakan teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Riduwan (2015) angket merupakan kumpulan pertanyaan yang dapat diberikan kepada orang lain dengan kesiapannya dalam memberikan tanggapan sesuai dengan permintaan pengguna. Berhubungan dengan hal tersebut angket yang digunakan adalah angket tertutup menggunakan model Skala

Likert. Pada angket tertutup jawabannya telah tersedia sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu dari jawaban tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pengelolaan data secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan mengenai Motivasi Kerja Tenaga Administrasi yang dilihat dari Tanggung jawab tenaga administrasi sekolah dalam bekerja, Semangat Kerja Tenaga Administrasi Sekolah dalam bekerja , Disiplin tenaga administrasi sekolah dalam bekerja, Pengembangan diri tenaga administrasi sekolah dalam bekerja, Hasil olahan data penelitian bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Rata-rata Motivasi Kerja Tenaga Administrasi di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh

No	Aspek	Rata-rata	Kategori
1	Tanggung jawab tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh	4,18	Tinggi
2	Semangat Kerja Tenaga Administrasi Sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh	4,12	Tinggi
3	Disiplin tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh	4,04	Tinggi
4	Pengembangan diri tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh	4,12	Tinggi
Rata-rata		**4,11**	**Tinggi**

Berdasarkan Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat skor rata-rata tanggung jawab tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh memperoleh skor rata-rata 4,18 termasuk kategori tinggi, semangat kerja tenaga

administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh memperoleh skor rata-rata 4,12 termasuk kategori tinggi, disiplin tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh memperoleh skor rata-rata 4,04 termasuk kategori tinggi, pengembangan diri tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh memperoleh skor rata-rata 4,13 termasuk kategori tinggi. Skor rata-rata secara umum adalah 4,11 berada pada kategori Tinggi.

Pembahasan

1. **Tanggung Jawab Tenaga Administrasi Sekolah Dalam Bekerja Di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh**

   Hasil penelitian keseluruhan menunjukkan bahwa tanggung jawab tenaga administrasi sekolah di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh sudah berada pada kategori tinggi dengan perolehan skor rata-rata 4,18. Hal ini berarti tanggung jawab tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se- Kota Payakumbuh sudah memberikan gambaran yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Meskipun secara umum berada pada kriteria tinggi, akan tetapi masih dibutuhkan upaya-upaya dalam peningkatan ke arah sangat tinggi. Terutama pada skor rata-rata terendah dari tanggung jawab tenaga administrasi yaitu pernyataan tenaga administrasi mengerjakan tugas atas kesadaran sendiri. dengan skor rata-rata 3,96 dikategori tinggi. Hal ini disebabkan karena belum sepenuhnya kesadaran dan kesangupan dari tenaga administrasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya pada suatu pekerjaan. Tanpa adanya kesadaran dan kesanggupan dari dalam diri, akan dapat membuat pekerjaan tidak berjalan dengan optimal, dimana seseorang akan bekerja dengan rasa terpaksa untuk melaksanakannya. Jannah (2013:281) mengatakan pegawai yang memiliki kesadaran dalam dirinya akan menyadari sesuatu hal yang penting dan apa yang menjadi tugas serta tanggung jawab secara mandiri.

   Upaya yang dapat dilakukan agar tenaga administrasi mau mengerjakan tugas meskipun mengalami kesulitan yaitu dengan meningkatkan kegigihan dalam melaksanakan tugas. Tingkat kegigihan akan mengacu pada motivasi seseorang apabila berhadapan dengan suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seseorang mau untuk berusaha Febriani (2016:96)

Meningkatnya kegigihan tenaga administrasi sekolah dalam bekerja akan dapat membuat tenaga administrasi bekerja lebih optimal. Selain itu, Upaya dari faktor eksternal seperti melakukan pembinaan rutin. Sebagaimana, Simarmata (2014:654) bahwa untuk menanamkan motivasi pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai dengan kunci terjalinnya komunikasi dan pembinaan secara rutin. Apabila hal tersebut dapat dilakukan maka tenaga administrasi sekolah tidak merasa adanya beban kerja yang sulit, jika pun ada tenaga administrasi sekolah akan dapat berupaya mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapinya, seperti bertanya dengan rekan kerja dengan menjalin komunikasi yang baik, agar mendapat bantuan ataupun petunjuk dari setiap permasalahan.

Jadi, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan tanggung jawab tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh sudah berada pada kategori tinggi. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi, dengan meningkatkan kegigihan tenaga administrasi sekolah dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Semangat Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Dalam Bekerja Di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa semangat kerja tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se- Kota Payakumbuh sudah berada pada kriteria tinggi dengan perolehan skor rata-rata 4,12. Hal ini berarti semangat kerja tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh sudah memberikan gambaran yang baik, dimana terlihat dari tingkat capaian yang diperoleh berada pada kategori tinggi.

Meskipun secara umum berada pada kriteria tinggi, akan tetapi masih dibutuhkan upaya-upaya dalam peningkatan ke arah sangat tinggi. Skor rata-rata terendah dari indikator semangat kerja terdapat pada kriteria cukup yaitu pada pernyataan tenaga administrasi sekolah menyelesaikan pekerjaan dengan perasaan senang dengan perolehan skor rata-rata 3,51. Hal ini disebabkan karena masih adanya tenaga administrasi yang beranggapan pekerjaan yang dilakukan hanya membuat mereka merasa lelah dan belum tentu merasakan manfaatnya secara langsung, ditambah lagi dengan hasil yang didapatkan.

Apabila semangat kerja ini semakin berkurang maka akan dapat berdampak pada organisasi itu sendiri, seperti tidak adanya minat dalam bekerja, pekerjaan akan lambat untuk diselesaikan, timbulnya keluhan saat bekerja, meningkatnya absensi, pemogokan dan sebagainya. Hal ini terbukti pada pernyataan tenaga administrasi sekolah melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias yang juga berada pada kategori cukup.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja pegawai, melalui pemberian kompensasi yang adil dan sesuai. Andora et al., (2021:4084) mengatakan bahwa dalam suatu pekerjaan, kompensasi menjadi faktor penting yang dapat menunjang kepuasan dan rangsangan peningkatan kinerja. Kompensasi dapat berupa material (bonus, penghargaan, barang) dan non material (pengakuan, pemberian pujian, penempatan kerja yang sesuai, kesempatan promosi, fasilitas organisasi, lingkungan kondusif).

Jika kebutuhan dan kepuasan kerja tenaga administrasi sekolah tinggi, maka tenaga administrasi sekolah akan menunjukkan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan tenaga administrasi sekolah untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tanpa adanya perasaan letih, sehingga akan timbul antusias dari dalam diri tenaga administrasi sekolah terhadap apapun yang menyangkut pekerjaan. Begitu juga sebaliknya, ketidakpuasan pegawai akan menimbulkan sikap-sikap negatif dari pegawai terhadap pekerjaan (Gistituati, 2017:228).

Oleh sebab itu, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai merupakan bentuk upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya yang dimiliki dimana dapat mempengaruhi semangat kerja. Adanya kompensasi mampu membuat tenaga administrasi mendahulukan pekerjaan di atas kepentingan yang lainnya. Hal ini dilatarbelakangi dari teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang terdapat dalam buku Usman (2019:207) dimana manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang memotivasinya untuk berbuat. Adapun kebutuhan dasar tersebut disusun berdasarkan tingkatan hierarki dimulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan memiliki, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Jadi, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan semangat kerja tenaga

administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh sudah berada pada kategori tinggi. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi, dengan meningkatkan skor rata-rata terendah. Adapun upaya yang dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan dan kepuasan pegawai melalui kompensasi.

3. Disiplin Tenaga Administrasi Sekolah Dalam Bekerja Di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa disiplin tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh sudah berada pada kriteria tinggi dengan perolehan skor rata-rata 4,04. Hal ini berarti disiplin tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh sudah menerapkan kedisiplinan dengan semestinya, dimana terlihat dari tingkat capaian yang diperoleh berada pada kategori tinggi.

Meskipun secara umum berada pada kriteria tinggi, akan tetapi masih dibutuhkan upaya-upaya dalam peningkatan ke arah sangat tinggi. Terutama pada skor rata-rata terendah dari indikator disiplin yaitu terdapat pada pernyataan tenaga administrasi sekolah dapat mematuhi peraturan yang ada dengan perolehan skor rata-rata 3,63 yang termasuk kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena masih adanya tenaga administrasi yang belum sepenuhnya menyanggupi peraturan yang ada di sekolah. Apabila hal ini tidak ditanggulangi maka akan berdampak bagi peserta didik di sekolah, singkatnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan menjadi panutan dalam menegakkan kedisiplinan yang ada di sekolah. Apabila mereka belum bisa menegakkan kedisiplinan dengan baik, bagaimana peserta didik dapat menerapkannya.

Hadiyanto (2016:111) mengatakan adanya disiplin dapat menciptakan keteraturan dan mengurangi pemborosan sumber daya di sekolah. Dimana kegiatan yang ada di sekolah akan dapat terlaksana dengan tertib dan lancar. Seperti tidak ada lagi keterlambatan untuk datang ke sekolah, semua bekerja sesuai dengan standar waktu dan standar kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin kerja dikatakan penting karena dapat meningkatkan kepedulian antar teman kerja, rasa tanggung jawab, solidaritas kerja serta mencegah kecerobohan saat bekerja agar dapat bertingkah laku sesuai norma

atau nilai yang wajib ditaati (Alkadri & Susanti, 2022). Meningkatnya disiplin kerja seseorang akan dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya (Rivai, 2005:444).

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan yaitu dengan cara menciptakan iklim sekolah. Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor internal (dari dalam diri) dan faktor eksternal (lingkungan, iklim sekolah). Adanya iklim sekolah yang baik dan harmonis dapat membuat semua personil sekolah menjalankan peran dan fungsinya dengan baik. Teori yang dikemukakan Nitisemito (1982:45) dalam Utami (2017:29) cenderung memposisikan iklim sebagai komponen yang dapat membentuk disiplin, dimana dikatakan bahwa sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak merupakan suatu tindakan yang dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi organisasi dalam menjalankan misinya.

Membentuk ketertiban dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif perlu membuat peraturan dan sanksi yang jelas. Adanya aturan yang jelas dan sanksi bagi yang melanggar akan dapat membuat tenaga administrasi sekolah untuk senantiasa meningkatkan kedisiplinannya. Sebagaimana yang diungkapkan Hasibuan (2012:197) dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan diperlukan untuk membimbing dan penyuluhan bagi tenaga administrasi sekolah dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Hukuman dibutuhkan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik tenaga administrasi sekolah supaya menaati peraturan organisasi. Disiplin organisasi dikatakan baik apabila sebagian besar personilnya menaati peraturan-peraturan yang ada. Oleh sebab itu disiplin dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih efisiensi.

Jadi, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh sudah berada pada kategori tinggi. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi, dengan meningkatkan skor rata-rata terendah. Adapun upaya yang dapat dilakukan dengan cara menciptakan iklim sekolah dengan menegakkan peraturan dan sanksi yang jelas.

4. Pengembangan Diri Tenaga Administrasi Sekolah Di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa pengembangan diri tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh sudah berada pada kategori tinggi dengan perolehan skor rata- rata 4,13. Pengembangan diri tenaga administrasi sekolah di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh belum mencapai kategori ke arah sangat tinggi, yang artinya sangat diperlukan berbagai upaya-upaya yang dapat membuat peningkatan pengembangan diri tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh.

Skor rata-rata terendah dari indikator pengembangan diri yaitu pada pernyataan tenaga administrasi sekolah dapat melaksanakan pelatihan sambil bekerja. dengan skor rata-rata 4,13 di kategori tinggi. Hal ini disebabkan masih adanya tenaga administrasi sekolah yang tidak memanfaatkan kesempatan yang ada untuk mengembangkan profesinya melalui program-program pengembangan.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hal tersebut dengan memanfaatkan waktu yang ada untuk mengikuti setiap kegiatan pelatihan yang diadakan seperti diklat, lokakarya, bimbingan teknis (BIMTEK), pelatihan jarak jauh (PJJ), seminar, workshop, kursus di lembaga yang relevan, diskusi dengan tenaga administrasi maupun kepala sekolah dan banyak lagi bentuk-bentuk program pengembangan. Apabila tenaga administrasi sekolah selalu mengikuti dan berpartisipasi aktif dalam mengembangkan dirinya untuk maju maka akan berdampak baik terhadap sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rusdinal & Afriansyah (2021:23) bahwa terdapat manfaat pengembangan terhadap organisasi yaitu memaksimalkan terlaksananya tugas, meningkatkan kualitas SDM atau personalia, menciptakan budaya organisasi yang lebih kondusif, menyesuaikan dengan teknologi baru, membentuk struktur organisasi yang lebih baik dan menciptakan keharmonisan hubungan kerja

Pengembangan diri tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh akan dapat berjalan lebih baik lagi jika, aktivitas tenaga administrasi sekolah mendapat dukungan dalam proses pengembangannya. Pada temuan ini menunjukkan bahwa pimpinan di SMK Negeri Se-Kota

Payakumbuh telah memberikan dukungan terhadap semua personel yang ada di sekolah, namun masih kurangnya apresiasi atau penghargaan kepada tenaga administrasi sekolah atas prestasi yang dicapai. Dapat dilihat dari hasil pengolahan data pada pernyataan tenaga administrasi sekolah mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapai dengan perolehan skor rata-rata 4,32.

Tenaga administrasi sekolah yang berprestasi perlu diberikan penghargaan atas prestasinya. Hal itu sesuai dengan yang dinyatakan Nurpina (2016) dari hasil penelitiannya bahwa penghargaan (reward) berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja. Penghargaan sebagai balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas hasil kerja yang dicapai dapat berupa pengakuan, pemberian pujian, pemberian bonus dan kesempatan promosi. Apabila penghargaan ini dapat diberikan maka akan dapat mendorong motivasi tenaga administrasi sekolah untuk meningkatkan prestasinya yang mana akan berdampak kepada kinerjanya, begitu sebaliknya.

Jadi, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan pengembangan diri tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh berada pada kategori tinggi. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Adapun upaya yang dapat dilakukan dengan meningkatkan inisiatif tenaga administrasi untuk mengikuti program pengembangan diri yang ada dan adanya dukungan kepala sekolah sebagai pimpinan seperti pemberian penghargaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang motivasi kerja tenaga administrasi sekolah di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1) Tanggung jawab tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh berada pada kategori tinggi dengan perolehan tingkat capaian 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga administrasi sekolah sudah melaksanakan tanggung jawab yang baik dalam bekerja.
2) Semangat Kerja Tenaga Administrasi Sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh berada pada kategori tinggi dengan perolehan tingkat

capaian 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga administrasi sekolah memiliki semangat kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Disiplin tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh pada aspek disiplin berada pada kategori tinggi dengan perolehan tingkat capaian 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tenaga administrasi sekolah sudah tercipta dengan baik.
4) Pengembangan diri tenaga administrasi sekolah dalam bekerja di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh berada pada kategori tinggi dengan perolehan tingkatan capaian 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga administrasi sekolah sudah mampu mengembangkan dirinya dalam bekerja.
5) Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga administrasi sekolah di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh berdasarkan indikator tanggung jawab, semangat kerja, disiplin dan pengembangan diri sudah berada pada kategori tinggi dengan tingkat capaian sebesar 4,11 artinya sudah tercipta dengan baik motivasi kerja tenaga administrasi di SMK Negeri Se-Kota Payakumbuh.

REFERENSI

Alkadri, H. dan, & Susanti, L. (2022). Hubungan disiplin dan produktivitas kerja karyawan dinas pendidikan. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(3), 291–295.

Andora, D., Hadiyanto, Anisah, & Susanti, L. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas PMPTSP Naker Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Pendidikan* Tambusai, 5(2), 4079–4086.

Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja.* Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Gistituati, N. (2017). *Manajemen Pendidikan Landasan Teori Dan Perkembangannya* (2nd ed.).Sukabina Press.

Hadiyanto. (2016). *Teori & Pengembangan Iklim Kelas & Sekolah*. Kencana Prenanda Media Group.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspekti f Guru Dan Siswa* (1st ed.). PT Remaja Rosdakarya.

Muspawi, M., & Robi'ah, H. (2020). Realisasi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dalam Peningkatan Pelayanan. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, *4*(3).

Nurpina, S. (2016). *Pengaruh Penghargaan (Reward) dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Sukabumi*. Manajemen Pendidikan, 7(1), 1337–1345.

Uno, H. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.

Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Alfabeta.

Rusdinal, & Afriansyah, H. (2021). *Dasar-Dasar Pengembangan Organisasi Jilid 1 (R. Mirsawati* (ed.)). PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Metode Dengan Metode R&D*. Alfabeta.

Simarmata, R. H. (2014). *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah*. *2*, 654–660.

Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara.

Usman, H. (2019). *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. PT Bumi Aksara.

Utami, P. P. (2017). *Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Bekasi. Visipena*, *8*(021), 17–32.