

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI TATA USAHA DI SMA MUHAMMADIYAH KENDARI

Abdul Azis Pagala^{✉1}, Asrul², Arfin³

Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Kendari^{1,2,3}

Email: pagalaumk@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan 4 orang pegawai tata usaha. Sumber data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari yaitu: (1) faktor internal yang meliputi faktor kemampuan yaitu kecerdasan pegawai secara maksimal dalam mengelolah data-data sekolah, sedangkan faktor motivasi yaitu meliputi pemberian kompensasi berupa insentif yang merupakan salah satu bentuk penghargaan sekolah terhadap prestasi kerjanya, dan keamanan kerja yaitu jaminan-jaminan yang memberikan rasa aman dan tentram dalam bekerja misalnya jaminan hari tua (pensiunan), jaminan asuransi kesehatan (askes). (2) faktor eksternal yang meliputi suasana kerja yaitu keadaan yang kondusif sangat berpengaruh dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, terjalinnya hubungan rekan yang baik antara pegawai tata usaha dengan guru dan kepala sekolah, tersedianya fasilitas kerja seperti alat-alat perlengkapan dalam berkerja.

Kata kunci: *kinerja; pegawai tata usaha*

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze the factors that affect the performance of administrative employees at SMA Muhammadiyah Kendari. This type of research is descriptive qualitative research. The subjects in this study were the principal and 4 administrative employees. Sources of data in this study are primary data and secondary data. Data collection techniques used in the study were observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques used in this research are data collection, data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of the study indicate that there are several factors that influence the performance of administrative employees at SMA Muhammadiyah Kendari, namely: (1) internal factors which include ability factors, namely employee intelligence maximally in managing school data, while motivational factors include providing compensation in the form of incentives that is a form of school appreciation for work performance, and job security, namely guarantees that provide a sense of security and peace at work such as old age insurance (retirees), health insurance coverage (askes). (2) external factors that include the work atmosphere, namely a conducive situation that is very influential in carrying out tasks or work, the establishment of good peer relations between administrative employees and teachers and school principals, the availability of work facilities such as work equipment.

Keywords: *performance; administrative staff*

PENDAHULUAN

Keberadaan tenaga tata usaha sekolah dalam proses pembelajaran sangat diperlukan. Husaini Usman (2006: 24), tugas dari tata usaha adalah membantu proses belajar mengajar, urusan kesiswaan, kepegawaian, peralatan sekolah, urusan infrastruktur sekolah, keuangan, berkerja di laboratorium, perpustakaan, dan hubungan masyarakat. Sebagai salah satu komponen dalam proses pembelajaran tugas dan fungsi tata usaha tidak dapat dilakukan oleh tenaga pendidik. Hal ini disebabkan karena pekerjaannya bersifat adminisratif yang tunduk pada aturan yang sifatnya khusus. Kedudukan pegawai tata usaha ditingkat pendidikan sangat penting ini terlihat pada saat memberikan pelayanan untuk membantu kelancaran proses pembelajaran, yang memerlukan keterampilan khusus, serta keahlian tertentu.

Kinerja pegawai tata usaha di sekolah pada kenyataannya tidak luput dari pantauan banyak orang sehingga pegawai tata usaha sudah memberikan kontribusi yang baik dalam peningkatan mutu pendidikan. Harus disadari bahwa kinerja tata usaha merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu sebuah sekolah. Pegawai tata usaha juga berperan aktif dalam meberikan layanan kepada seluruh pihak yang berkepentingan terutama dalam hal layanan administrasi. Pegawai tata usaha dituntut untuk dapat memberikan layanan yang bermutu untuk menunjang segala kelancaran aktivitas sekolah. Tata usaha merupakan proses penyelenggaraan seluruh kegiatan administrasi perkantoran sekolah. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja staf tata usaha disekolah termasuk didalamnya lingkungan kerja yang kondusif, pengetahuan, penggunaan alat, sikap, perbaikan, disiplin, bertanggungjawab, motivasi kerja, kemampuan serta keterampilan.

Pekerjaan pegawai tata usaha sekolah sudah dapat dikatan dengan baik karena tata usaha sudah dapat melaksanakan tugasnya yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal, seperti pengarsipan surat, data-data sekolah yang lengkap dan lain sebagainya. Kinerja berasal dari kata *job performance/actual performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ruky (2006: 14), mengungkapkan bahwa istilah kinerja sebenarnya merupakan pengalih bahasaan dari kata bahasa inggris yaitu *performance*. Lebih lanjut dalam kamus *the new webster dictionary* menggunakan dalam tiga arti bagi kata *performance* antara lain; a) adalah "prestasi" yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya "mobil yang cepat" atau *high performance car*, b) adalah "pertunjukan" yang biasanya digunakan dalam kalimat "*folk dance performance*" atau pertunjukan tari-tarian rakyat, c) adalah "pelaksanaan tugas" misalnya dalam kalimat "*in performing his/her duties.*"

Wirawan (2009: 80), konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah luaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Rahmawati (2014: 18),

menyatakan bahwa tata usaha dirumuskan sebagai segenap rangkaian aktivitas menghimpun, mengolah, mengganda, mengirim, dan menyimpan keterangan-keterangan yang diperlukan setiap organisasi.

Kinerja atau prestasi seseorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama. Wibowo (2011: 25), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja pegawai tata usaha yang meliputi: mempersiapkan, melaksanakan, mengarsipkan, mengelompokkan, memelihara dan melaporkan seluruh administrasi sekolah dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, (Najewan, 2021).

Mangkunegara (2006: 15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. 1) Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu pegawai seperti kemampuan, dukungan yang diterima (motivasi) dalam melaksanakan tugas-tugasnya. a) Faktor kemampuan (*ability*), Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge (2009: 57-61), menyatakan kemampuan terdiri dari atas dua kelompok faktor yaitu: kemampuan intelektual (*intellectual ability*), dan kemampuan fisik (*physical ability*), b) faktor motivasi (*motivation*), motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Hasibuan (2005: 146), menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut: meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Suwatno (2011: 171), menyatakan motivasi berasal dari kata *moreve* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam berkerja antara lain: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), gaji/upah (*pay*) dan keamanan kerja (*job security*). 1) faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu pegawai seperti lingkungan kerja. Susilowati dan Basuki (2005:40), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya seperti, Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMA Muhammadiyah Kendari mengenai kinerja pegawai tata usaha nampaknya belum mengaplikasikan *job description* dengan baik karena beberapa pekerjaan pegawai tata usaha masih terlihat tidak terfokus antara pegawai laboran, pegawai perpustakaan dan lain sebagainya sehingga pekerjaan pegawai tata usaha belum efektif seperti belum terdapat pembagian kerja yang jelas antara pegawai tata usaha yang satu dengan yang lainnya hal ini disebabkan kurangnya tenaga pegawai tata usaha sekolah di

SMA Muhammadiyah Kendari. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dimana data yang telah di peroleh dilapangan kemudian dideskripsikan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang di amati (Margono, 2005: 34). Kemudian peneliti melakukan penggalian data dengan melakukan wawancara mendalam kepada objek atau informan dalam penelitian. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yang terdiri dari kepala sekolah SMA Muhammadiyah Kendari dan 4 orang pegawai tata usaha SMA Muhammadiyah Kendari.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam observasi peneliti berlaku sebagai pengamat penuh yang dapat melakukan pengamatan terhadap gejala atau proses yang terjadi di dalam situasi yang sebenarnya mengenai kinerja staf tata usaha di SMA Muhammadiyah kendari. 2) Wawancara, yakni percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Dalam hal ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur, dimana seorang pewawancara menetapkan sendiri pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan untuk mencari jawaban atas masalah yang diteliti peneliti. 3) dokumentasi yakni catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2011: 334), dimana komponen reduksi data dan sajian data dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Setelah data terkumpul, maka keempat komponen analisis yaitu (pengumpulan data, reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan) saling berinteraksi. Langkah-langkah yang ditempuh yaitu: 1) pengumpulan data (*data collection*). Pengeumpulan data Dilaksanakan dengan cara pencarian informasi yang berhubungan dengan penelitian tersebut, untuk mendapatkan data yang diperlukan terhadap berbagai jenis data dan bentuk data yang ada dilapangan, kemudian melaksanakan pencatatan data atau informasi yang telah diperoleh selama peneliti dilapangan. 2) reduksi data (*data reduction*), mereduksi data berarti merangkum, memilih hal- hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari apabila diperlukan. 3) penyajian data (*data display*). Setelah data diolah dan direduksi, maka langkah selanjutnya menyajikan data (*display data*). Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan sehingga mudah

dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, dan sejenisnya. Dengan adanya penyajian data ini maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja analisa data selanjutnya, berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. 4) penarikan kesimpulan (*verification*). Setelah dilakukan penyajian data, maka langkah selanjutnya adalah pemaparan kesimpulan atau *verification* ini didasarkan pada reduksi data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari dilihat dari faktor internal.

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan subjek penelitian bahwa faktor kemampuan yang didalamnya meliputi kecerdasan pegawai dan keterampilan atau skill yaitu: 1) pegawai tata usaha sudah berkerja sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah SMA Muhammadiyah Kendari. 2) pegawai tata usaha melakukan kegiatan penegelolaan data administrasi sekolah misalnya data guru, data kesiswaan, data keuangan, data perlengkapan dan inventaris sekolah, data kurikulum, data kegiatan ekstra kurikuler serta data tentang hubungan sekolah dengan masyarakat.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan subjek penelitian bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari dilihat dari faktor motivasi yang didalamnya meliputi gaji dan keamanan kerja yaitu: 1) pemberian kompensasi atau gaji yang sesuai dengan prestasi dan pekerjaannya pegawai tata usaha sehingga pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dapat terlaksasna sesuai dengan tujuan sekolah. 2) pemberian jaminan keamanan kerja berupa jaminan hari tua (*pensiun*) dan jaminan asuransi kesehatan (*Askes*) sehingga pegawai tata usahan dapat berkerja dengan penuh rasa aman dan tenang.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari dilihat dari faktor eksternal

a. Suasana kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah dan ppegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari dilihat dari faktor suasana kerja yaitu suasana kerja yang kondusif atau keadaan yang tenang adalah sesuatu yang sangat berpengaruh dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena jika suatu tempat kerja tidak kondusif maka pekerjaan yang kita lakukan akan terganggu oleh karena itu pegawai tata usaha harus menata ruangan seperti tempat dalam berkerja harus jauh dari kebisingan agar tata usaha mampu berkerja secara efektif dan efisien.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Kemudian hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah dan pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari diketahui

bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari dilihat dari faktor hubungan dengan rekan kerja yaitu dengan adanya hubungan kerja yang baik antara pegawai tata usaha yang lain serta kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua siswa maka pekerjaan akan lebih mudah dan cepat dilakukan karna dalam suatu pekerjaan harus terjalin hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua siswa sehingga kerjasama terjalin dengan baik dengan begitu pegawai tata usaha bisa berkerja bersama untuk mennyelesaikan semua pekerjaan yang ada.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan subjek penelitian bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari dilihat dari faktor eksternal yang di dalamnya meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja yaitu: 1) dengan adanya penataan ruang kantor yang efektif maka suasan dalam berkerja akan kondusif sehinggal pegawai tata usaha bisa meyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien. 2) dengan terjalinnya hubungan kerja antara kepala sekolah, guru, siswa , dan orang tua siswa serta rekan kerja maka tata usaha bisa menyelesaikan pekrjaanya dengan tepat waktu. 3) dengan fasilitas kerja yang memadai dalam hal ini alat-alat teknologi maka maka pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari mengefisiensikan kinerjanya.

Pembahasan

Selanjutnya penulis akan membahas hasil dari penelitian yang telah diperoleh dilapangan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari yaitu

1. Faktor-factoryang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari dilihat dari faktor internal yang didalamnya meliputi faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari yaitu dilihat dari faktor kemampuan (*ability*) meliputi kecerdasan pegawai yaitu mampu mampu berkerja secara maksimal dalam mengelolah data-data sekolah. Dan keterampilan pegawai yaitu dengan cara memberikan bimbingan secara optimal serta memberikan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2003: 47), yang mengatakan bahwa: "secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan *reality(knowledge + skill)*, artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaanya sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlianya.

Penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha yaitu faktor kemampuan (*ability*) yang di dalamnya meliputi kecerdasan pegawai dan keterampilan atau *skill*. Peran pegawai tata usaha sangat penting dalam pengelolaan sekolah dalam hal ini pengurusan administrasi ketenagaan dan siswa, penyesusunan administrasi perlengkapan sekolah dan pelaksanaan penyusunan program sekolah.Faktor kemampuan (*ability*) tersebut dinyatakan positif karena dapat meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari. Diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi

pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari dilihat dari faktor motivasi (*motivation*) yang meliputi gaji yaitu memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja dan prestasi. Dan keamanan kerja yaitu memberikan jaminan keamanan berupa jaminan asuransi kesehatan (*askes*) dan jaminan hari tua (*pensiun*).

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Yayat (2004: 67), yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam berkerja adalah: 1) gaji, yaitu segala penghasilan yang diperoleh seseorang yang berupa uang, termasuk tunjangan, honorarium, serta penghasilan lain yang diperoleh dari melaksanakan tugas tertentu di sekolah; 2) keamanan kerja yaitu jaminan-jaminan yang memberikan rasa aman dan tenang dalam berkerja misalnya jaminan hari tua (*pensiunan*), jaminan asuransi kesehatan (*askes*).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari yaitu faktor motivasi (*motivation*) yang meliputi gaji yaitu memberikan kompensasi pada pegawai bentuk kompensasi yang diberikan yaitu berupa insentif yang merupakan salah satu bentuk penghargaan sekolah terhadap prestasi kerjanya. Faktor motivasi tersebut positif karena dapat meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari dilihat dari faktor eksternal yang di dalamnya meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian penulis, diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari dilihat dari faktor eksternal yang meliputi suasana kerja keadaan yaitu keadaan suatu pekerjaan yang kondusif yang membuat suatu pegawai tata usaha nyaman dan tenang dalam melakukan suatu pekerjaannya. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan antara kepala sekolah, guru, siswa, orang tua siswa dan rekan kerja yang harmonis sehingga tercipta suatu kerja sama yang baik untuk kemajuan sekolah. Dan tersedianya fasilitas kerja yaitu pengadaan suatu keperluan atau perlengkapan berupa alat-alat teknologi untuk mempermudah pegawai tata usaha dalam melakukan suatu pekerjaannya. Susilowati (2005: 40), yang mengatakan bahwa segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya seperti: a) suasana kerja yaitu kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu; b) hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja; c) tersedianya fasilitas kerja yaitu bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

Selanjutnya dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari faktor eksternal yang di dalamnya meliputi suasana kerja yaitu pegawai tata usaha akan efektif dalam melakukan tugasnya apabila didukung oleh suasana tempat kerja yang kondusif, hubungan dengan rekan kerja yaitu jika terjalin sebuah komunikasi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua siswa serta rekan kerja maka suatu hubungan akan harmonis sehingga kerja sama

anantara kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua siswa serta rekan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai tata usaha, tersedianya fasilitas kerja yaitu dengan adanya fasilitas dalam hal ini alat-alat teknologi yang memadai maka pegawai tata usaha akan mampu berkerja secara efektif dan efisien. Faktor eksternal tersebut dinyatakan positif karena dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha di SMA Muhammadiyah Kendari: 1) Faktor internal yang meliputi faktor kemampuan dan motivasi yaitu kemampuan dalam berkerja secara maksimal dalam mengelolah data-data sekolah sehingga pegawai tata usaha dituntut untuk terampil dalam berkerja yang dimaksud ialah mengelolah data- data sekolah selanjutnya pegawai tata usaha harus ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya sehingga dapat berkerja secara professional dan tak lupa pula kepala sekolah selalu memberikan masukan atau bimbingan agar pegawai tata usaha termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. 2) Faktor eksternal yang meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja yaitu terjalinnya hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dengan masyarakat maka suatu pekerjaan akan dengan mudah untuk dikerjakan terlebih didukung oleh alat-alat teknologi yang memadai maka pegawai tata usaha akan dengan mudan dan nyaman dalam berkerja sehingga tujuan dari pada sekolah itu dapat terwujud sesuai dengan tujuan sekolah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan penghargaan yang tak terhingga kepada Ayahanda Suharman dan Ibunda Nuriyati atas segala do'a dan pengorbanan yang begitu besar dalam memberikan bekal hidup yang sangat berarti sejak penulis dilahirkan hingga dapat menempuh pendidikan seperti saat ini. Juga kakak Nuraini dan Lisnayani yang sampai saat ini telah mengorbankan segalanya baik waktu, tenaga pikiran dan materi serta do'a yang tulus, do'a yang begitu besar serta bimbingan yang tak henti-hentinya agar penulis selalu terhindar dari segala sesuatu yang dapat merusak dan menghambat cita-cita penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Reflika Aditama.
- Husaini Usman. 2006. *Metodologii Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Najewan, N., Asrul, A., Safitri, A. ., & Bakar, A. (2021). Kepala Sekolah dan Kinerja Pegawai Tata Usaha. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran (JPP)*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.51454/jpp.v1i1.22>
- Permendiknas No. 28 tahun 2008. *Tentang Tenaga Administrasi Sekolah*.
- Rahmawati. 2014. *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia.

- Suwatno dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi. (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi, terjemahan Diana Angelica, dkk.*, Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Susilowati, Basuki dan Indah. 2005. "*Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*".
- Wibowo. 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kerja Edisi 1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yayat Haryati. 2004. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.