


Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja, *Self Capacity Building*, dan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Atas di Kota Medan

Lusianna Simamora

STKIP Riama Medan, Jl. Tritura No.6, Harjosari II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara

E-mail: lusianasimamora10@gmail.com

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v2i1.141>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 03 August 2023

Revised: 04 August 2023

Accepted: 04 August 2023

Kata Kunci:

Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah, Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja, Membangun Kapasitas Diri, Pemanfaatan Infrastruktur.

Keywords:

School Administrative Performance Staff, Utilization of Work Infrastructure, Building Self-Capacity, Infrastructure Utilization.



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan mengkaji pemanfaatan sarana prasarana kerja dan *self capacity building* terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan terhadap 109 tenaga administrasi sekolah. Dari hasil penelitian yang dilakukan, pemanfaatan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dijelaskan dari tingginya hubungan kedua dimensi pemanfaatan sarana prasarana kerja terhadap kinerja yang diukur yaitu berdasarkan prinsip dan fungsi sarana prasarana kerja. *Self capacity building* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah meskipun berpengaruh pada kategori sedang. Hal ini teridentifikasi dari rendahnya hubungan lima indikator *self capacity building* terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah yang diukur, yaitu *workshop*, seminar, *courses*, *co-operative collegial development*, dan *skill development model*. Pemerintah hendaknya lebih memperhatikan ketersediaan, kelayakan dan kenyamanan sarana prasarana kerja serta mengadakan berbagai pelatihan yang ditujukan untuk tenaga administrasi sekolah dalam upaya meningkatkan *capacity building* tenaga administrasi sekolah dapat bekerja.

This research aims to examine the utilization of work infrastructure and self capacity building on the performance of school administrative staff. This research uses descriptive method with quantitative approach done to 109 school administration personnel. From the results of research conducted, the utilization of infrastructure facilities have a significant effect on the performance of school administrative staff on very high category. This can be explained by the high relation between the two dimensions of utilization of work infrastructure to the measured performance that is based on the principle and function of work infrastructure. Self capacity building also has a significant effect on the performance of school administrative personnel although it affects the middle category. This is identified by the low relation of five indicators of self capacity building to the performance of school administrative staff, ie workshop, seminar, courses, co- operative collegial development, and skill development model. The government should pay more attention to the availability, feasibility and convenience of work infrastructure and conduct various training aimed at the school administrative staff in an effort to increase the capacity building of school administration personnel to work.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

How to Cite: Lusianna Simamora (2023). Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja, Self Capacity Building, dan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Atas di Kota Medan, 2(1) 194-201.

<https://doi.org/10.31004/jerkin.v2i1.141>

PENDAHULUAN

Pemenuhan standar kualifikasi dan standar kompetensi bagi tenaga administrasi di jenjang pendidikan dasar dan menengah dalam jabatan merupakan hak yang wajib dipenuhi oleh penyelenggara sekolah. Keberadaan tenaga administrasi sekolah di jenjang pendidikan dasar dan menengah dalam proses pembelajaran sangat diperlukan. Sebagai suatu komponen dalam proses pembelajaran, tugas dan fungsi tenaga administrasi sekolah di jenjang pendidikan dasar dan menengah tidak dapat digantikan oleh pendidik. Hal ini disebabkan: pekerjaannya bersifat administratif yang tunduk pada aturan yang sifatnya khusus, merupakan pekerjaan pelayanan untuk kelancaran proses pembelajaran, lebih memerlukan keterampilan khusus, memerlukan keahlian tertentu, memerlukan kompetensi yang berbeda dengan kompetensi yang disyaratkan untuk pendidik.

Di Inggris, untuk urusan administrasi mereka dibagi menjadi 4 bagian, yaitu; *school assistant* (Asisten sekolah), *administration assistant* (asisten administrasi), *finance assistant* (asisten keuangan) dan *general assistant* (asisten umum) (Hazel Callaghan (2011, hlm. 11)). Staf tata usaha masuk bekerja di sekolah didasarkan pada profesionalisme mereka. Sebelum bekerja di sekolah mereka harus mendapatkan *skill* dan pengetahuan yang cukup untuk kerja mereka. Oleh karena itu pengalaman dan sertifikat pendidikan (ijazah) sangat menentukan dalam kerja mereka dan mereka bekerja pada disiplin ilmu mereka masing-masing.

Hal ini berbeda dengan staf TU yang ada di Indonesia, semua staf TU di sekolah-sekolah di Indonesia tampaknya harus bisa bekerja di semua bidang yang ditugaskan oleh kepala sekolah dan kepala TU. Mereka bertugas dalam berbagai bidang, baik bekerja sama dengan kepala sekolah dan guru atau mereka bekerja sendiri. Dari segi lulusan pendidikan, untuk bekerja menjadi tenaga administrasi sekolah di Indonesia tidak ada patokan jenjang pendidikan tertentu, ini terbukti dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti bahwa rata-rata tenaga administrasi sekolah berpendidikan hanya lulusan SMA (sekitar 51%) dan hanya sedikit yang berpendidikan S1 (30%) selebihnya berpendidikan SMA bahkan SEKOLAH MENENGAH ATAS. (Sumber : Dinas Pendidikan Kota Medan).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan (Agustus-Desember, 2016) yang dilakukan peneliti, yaitu pengamatan di beberapa Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Medan, bahwa ada beberapa indikator yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai tata usaha sekolah masih rendah, yaitu : *Pertama*, masih banyak pegawai tata usaha sekolah yang belum mempunyai kemampuan, kecakapan atau keahlian yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas mereka dengan performa yang baik dan memuaskan. Contoh paling sederhana ialah masih sangat banyaknya tenaga administrasi sekolah yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan baik untuk urusan administrasi sekolah. Selain masih minimnya perhatian pemerintah dalam mengembangkan kinerja tenaga administrasi sekolah melalui pelatihan, alasan yang paling mendasar adalah karena keterbatasan usia, hal ini didukung oleh perolehan data dari Dinas Pendidikan Kota Medan, bahwa sekitar 69% tenaga administrasi sekolah adalah sudah berusia 50 tahun ke atas. Di sisi lain, ada tuntutan seluruh administrasi sekolah saat ini menggunakan komputer dan menggunakan sistem *online* yang secara langsung menuntut para tenaga administrasi harus cakap dalam menggunakan fasilitas teknologi yang semakin modern. Hal tersebut didukung oleh pengakuan para pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan di Bidang Sekolah Dasar dan Menengah yang mengaku seringkali terjadi keterlambatan pengumpulan data atau pengisian data yang dilakukan oleh para tenaga administrasi, fenomena tersebut sudah menjadi hal biasa bagi para pegawai Dinas, keterlambatan tersebut dapat berlangsung sekitar seminggu sampai dua minggu dari jadwal deadline yang sudah ditetapkan. *Kedua*, masih rendahnya disiplin, loyalitas dan tanggung jawab tenaga administrasi sekolah dalam menjalankan tugas-tugas mereka sebagai tenaga administrasi sekolah. Ketaatan sebagian mereka barulah sekedar ketika ada kepala sekolah. *Ketiga*, masih belum tercerminnya pelayanan prima yang diberikan kepada siswa, orang tua, dan masyarakat. Banyak orang tua, siswa ataupun warga masyarakat yang berurusan kurang dilayani dengan penuh keramahan, penuh perhatian, cepat, tepat, mudah dan tidak berbelit-belit. Terkadang kala ternyata untuk mengurus surat pindah maupun surat keterangan saja harus batele-tele. *Keempat*, masih kurang tersedianya sarana prasarana untuk menunjang dalam bekerja. Hal tersebut salah satunya terindikasi dari masih sedikitnya sekolah yang memasang *wifi*/jaringan internet, kemudian ketersediaan perangkat komputer pun masih terbatas, serta dari segi tata ruang dan luas ruang tenaga administrasi pun tidak sedikit Sekolah Menengah Atas di kota Medan yang memiliki luas dan tata ruang serta pencahayaan yang kurang baik, kondisi tersebut dijumpai di beberapa sekolah bercluster III. Selain itu, di bidang-bidang

lain juga terlihat masih banyak kesemerutan kerja tata usaha sekolah seperti pengarsipan surat yang tidak tertatarapi, surat masuk dan keluar sering hilang, data- data sekolah banyak yang tidak lengkap dan tidak ada, dan walaupun ada banyak yang tidak *up to date*(Studi Pendahuluan, Desember 2016).

Penelitian terkait kinerja tenaga administratif telah dilakukan oleh Sartini (2010) menjelaskan bahwa kinerja tenaga administratif sekolah atau staff tata usaha sangat dipengaruhi oleh leadership kepala sekolah baik dalam hal menciptakan hubungan yang positif, pemberian umpan balik dan menciptakan budaya sekolah yang harmonis serta menciptakan suasana komunikasi yang kondusif. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Tartini dan Zulkifli (2016) menjelaskan bahwa tenaga administrasi sekolah/madrasah masih belum mendapatkan pelatihan khusus tentang kompetensi manajerial, dan rangkap jabatan yang membuat sebagian kepala tenaga administrasi kurang maksimal dalam menjalankan kompetensi manajerial. Afriyenti (2013) menjelaskan bahwa setiap tenaga administratif perlu diberdayakan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan layanan yang diberikan.

Kinerja adalah kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*Motivation*). Hal tersebut sesuai dengan pendapat John W. Atkinson (dalam Wibowo, 2007, hlm. 99) mengemukakan bahwa : “kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Dengan demikian, model persamaan kinerja= $f(\text{motivasi, kemampuan})$.” Dalam berbagai referensi dapat diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007, hlm. 99) yaitu : “*personal factor, leadership, team factor, system factor.*” Selain itu menurut Sutermeister (1976, hlm. 11) memaparkan bahwa: Kinerja atau *performance* dipengaruhi oleh 2 unsur yaitu *motivation* dan *ability*. Unsur-unsur yang adadari motivasi yaitu *physycal conditions, individualsphsycological social egoistic, formal organization, informal organization (groups)*. Unsur dari *ability* yaitu *skill* dan *knowledge*.

Dari pengertian kinerja diatas, jadi kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki berdasarkan pada tugas dan tanggung jawab dan didorong oleh motivasi dalam manghasilkan suatu pekerjaan. Dimensi dari kinerja tenaga administrasi sekolah dalam penelitian ini yaitu dilihat dari loyalitas, semangat kerja, prakarsa, tanggung jawab, dan pencapaian target. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja dari unsur *motivation* (motivasi) yaitu dilihat dari *physycal conditions* atau kondisi fisik organisasi, yaitu pemanfaatan sarana pra sarana, Menurut Suharsimi Arikunto dalam Arum (2007, hlm. 6) menyatakan bahwa sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien, sedangkan pra sarana pendidikan adalah alat yang tidak langsung yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan, misalnya: bangunan sekolah, lapangan olahraga, asrama murid dan lain-lain.

Menurut Arum (2007, hlm. 34) terdapat sembilan komponen dalam pemanfaatan sarana prasarana, yaitu pemanfaatan berdasarkan jenis, prinsip, fungsi, perencanaan, pengadaan, penggunaan, pemeliharaan, inventarisasi, dan penghapusan sarana prasarana. Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa konsep pemanfaatan sarana prasaran merupakan semua komponen yang secara langsung maupun tidak langsung yang dapat menunjang jalannya proses pendidikan untuk mencapai tujuan dalam pendidikan itu sendiri. Dimensi pemanfaatan sarana prasarana dalam penelitian ini yaitu dilihat dari prinsip dan fungsi pemanfaatan sarana prasarana.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja dari unsur *ability* (kemampuan) adalah *Self Capacity Building*. Pada prosesnya, *capacity building* merupakan sebuah pengembangan yang akan menuntut kegiatan sebuah organisasi mencapai tujuannya, hal tersebut seperti yang dijelaskan Matachi (2006, hlm. 4) yang mengatakan bahwa : “*Capacity building is a process by wich individuals, groups, institutions, organizations and societies enhance their abilities to identify and meet development challenges in a sustainable manner*”.

Maksud dari pernyataan tersebut merupakan pengertian dari pengembangan kapasitas yang dapat diartikan sebagai proses untuk meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan sebuah institusi untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan yang berkelanjutan. Kolegalitas dalam sebuah organisasi akan sangat mempengaruhi individu dalam melakukan pekerjaannya. Dalam *self capacity builing* secara tidak langsung mempersiapkan interaksi antar individu, hal tersebut seperti dipaparkan oleh Matachi (2006, hlm. 4) yang mengemukakan bahwa : *Any self capacity building activity, including training workshop and country projects, should make an effort to build capacity of stakeholders from different groups of society, and provide a platfrom for*

these groups to interact with each other. Selanjutnya menurut Matachi (2006, hlm. 4) kunci *self capacity building* terdapat pada tiga level, yaitu *self/individual, organization, dan environment.*

Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa makna *self capacity building* dapat diartikan sebagai pengembangan bakat atau kemampuan seseorang, yang mempunyai keterkaitan dengan pemerintah, organisasi, lembaga dan individu pada tingkatan tertentu yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dalam mencapai tujuan. *Self capacity building* tidak hanya sebatas meningkatkan kemampuan dan pengetahuan akan tetapi untuk memperkuat hubungan, nilai, sikap dan lain sebagainya. Dimensi dari *self capacity building* dalam penelitian ini yaitu dilihat dari *workshop/seminar/courses, co-operative collegial development, dan skill development model.*

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang pesat, secara langsung disadari maupun tidak disadari berdampak pada perkembangan organisasi demikian juga sekolah. Persyaratan kemampuan yang diperlukan orang untuk melakukan berbagai macam pekerjaan semakin meningkat. Profesional menjadi tuntutan dari setiap pekerjaan, dengan demikian kebutuhan sumber daya manusia yang profesional merupakan suatu keharusan dalam menjawab tantangan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi saat ini dan di masa depan yang semakin kompleks.

Sehubungan dengan upaya pemerintah untuk mewujudkan *Good Governance* mutlak diperlukan aparatur yang bersih dan berwibawa, memiliki dedikasi, kreatifitas, inovatif, kredibilitas serta akuntabilitas. Untuk mewujudkan harapan tersebut, maka perlu didukung dengan kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas sebagaimana disebutkan dalam UU No. 20 Tahun 2003, sehingga mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mencermati fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dan melalui penelitian ini diharapkan dapat melihat secara jelas, aktual dan faktual mengenai pemanfaatan sarana prasarana dan *self capacity building* dalam mendukung peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah di kota medan.

METODE

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pemanfaatan sarana prasarana dan *self capacity building* terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah. Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui gambaran empirik tentang pemanfaatan sarana prasarana dan *self capacity building* pada Sekolah Menengah Atas Negeri se- Kota Medan yang mana hasilnya diharapkan akan bermanfaat bagi peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah di waktu mendatang.

Lokasi penelitian terdiri dari Sekolah Menengah Atas Negeri se- Kota Medan. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel pemanfaatan sarana prasarana, variabel *self capacity building* dan variabel kinerja tenaga administrasi sekolah. Untuk menggali informasi mengenai bagaimana variabel tersebut, maka data penelitian ini merupakan nilai persepsi tenaga administrasi sekolah, oleh sebab itu yang dijadikan anggota populasi penelitian ini adalah tenaga administrasi sekolah yang sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Negeri se- Kota Medan.

Populasi penelitian ini adalah tenaga administrasi sekolah yang sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil berjumlah 272 orang di Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kota Medan sebanyak 54 sekolah yang terbagi ke dalam enam wilayah sesuai kecamatan. Sesuai dengan karakteristik subjek penelitian (masing-masing sekolah) yang tersebar di berbagai daerah di Kota Medan dan diklasifikasikan menurut rayon, maka penarikan sampel dilakukan dengan teknik tahapan atau *multistage sampels.*

HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah

Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri Se Kota Medan teridentifikasi pada kategori sangat tinggi. Hal ini didasarkan dari hasil perhitungan WMS yang ditunjukkan sebesar 4,07 dan jika dikonsultasikan berada pada kategori sangat tinggi. Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah terbagi menjadi 5 dimensi, yaitu Pertama, loyalitas. Kedua, semangat kerja. Ketiga, prakarsa. Keempat, tanggung jawab. Kelima, pencapaian target.

Deskripsi Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja

Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja oleh para pegawai tenaga administrasi sekolah di Sekolah Menengah Atas Kota Medan teridentifikasi pada kategori sangat tinggi. Hal ini didasarkan dari hasil perhitungan WMS yang ditunjukkan sebesar 4,27 dan jika dikonsultasikan berada pada kategori sangat tinggi. Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 dimensi, yaitu Pertama, Prinsip Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja. Kedua, Fungsi Sarana Prasarana Kerja

Deskripsi Self Capacity Building

Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa Self Capacity Building Tenaga Administrasi Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Medan teridentifikasi pada kategori tinggi. Hal ini didasarkan dari hasil perhitungan WMS yang ditunjukkan sebesar 3,92 dan jika dikonsultasikan berada pada kategori tinggi. Dalam Penelitian ini Variabel *Self Capacity Building* terbagi menjadi 2 dimensi, yaitu Pertama, dinilai dari faktor *Eksternal*. Kedua, dinilai dari faktor *Internal*.

Pengaruh Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ terdapat pengaruh yang signifikan dari Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 23 for Windows nilai korelasi variabel Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y) menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment*, nilai korelasi yang diperoleh untuk X1 dengan Y sebesar 0,820 berarti terdapat hubungan antara Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. Uji signifikansi untuk X1 dengan Y yang ditunjukkan tabel diperoleh nilai signifikan 0,000 yakni lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat hubungan signifikan antara Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah pada tingkat sangat kuat. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi variabel Pemanfaatan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dapat diketahui besarnya koefisien determinasi variabel Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y) adalah sebesar 0,673 atau 67,3 %. Artinya Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dipengaruhi oleh variabel Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja sebesar 67,3% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Rumus persamaan regresi antara variabel Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah adalah $\hat{Y} = a + bX1$. perhitungan dengan bantuan SPSS 23 for Windows diperoleh hasil persamaan regresi Y atas X1, adalah $\hat{Y} = 9,500 + 0,873 X1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja (X1) dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja sebesar satu satuan dapat diestimasi skor Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah akan berubah sebesar 0,873 satuan pada arah yang sama.

Pengaruh Self Capacity Building terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self Capacity Building* terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 23 for Windows nilai korelasi variabel *Self Capacity Building* (X2) terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y) menggunakan *Pearson Product Moment* adalah nilai korelasi yang diperoleh untuk X2 dengan Y sebesar 0,405 berarti terdapat hubungan antara *Self Capacity Building* terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. Uji signifikansi untuk X2 dengan Y yang ditunjukkan tabel diperoleh nilai signifikan 0,000 yakni lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat hubungan signifikan antara *Self Capacity Building* terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah pada tingkat sedang. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi variabel *Self Capacity Building* (X2) terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y) dapat diketahui besarnya koefisien determinasi variabel *Self Capacity Building* (X2) terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y) adalah sebesar 0,164 atau 16,4 %. Artinya Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dipengaruhi oleh variabel *Self Capacity Building* sebesar 16,4% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Rumus persamaan regresi antara variabel *Self Capacity Building* dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah adalah $\hat{Y} = a + bX1$. perhitungan dengan bantuan SPSS 23 for Windows diperoleh hasil persamaan regresi Y atas X2,

adalah $\hat{Y} = 63,357 + 0,667X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel *Self Capacity Building* (X_2) dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor *Self Capacity Building* sebesar satu satuan dapat diestimasikan skor Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah akan berubah sebesar 0,667 satuan pada arah yang sama.

Pengaruh Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja (X1) dan Self Capacity Building (X2) terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y) di SMA Negeri Kota Medan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh yang signifikan dari Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja dan *Self Capacity Building* terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah.

Analisis koefisien ganda dimaksudkan untuk mengetahui derajat keterkaitan atau hubungan antara Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja dan *Self Capacity Building* terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. Untuk uji korelasi ini menggunakan rumus korelasi ganda. Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 23 for Windows nilai korelasi diketahui hasil korelasi (R) sebesar 0,834 yang berarti bahwa terdapat korelasi ganda yang positif dari Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja dan *Self Capacity Building* terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. Berdasarkan kriteria harga koefisien korelasi r hitung 0,834 menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi ganda positif yang sedang antara Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja dan *Self Capacity Building* terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMA Negeri Se Kota Medan. Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai signifikansi 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Y . Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja dan Variabel *Self Capacity Building* secara bersama-sama memiliki signifikansi positif terhadap Variabel Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMA Negeri Se Kota Medan. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi variabel Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja (X_1) dan variabel *Self Capacity Building* (X_2) terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y) dapat diketahui besarnya koefisien determinasi variabel Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja dan variabel *Self Capacity Building* terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMA Negeri Se Kota Medan adalah sebesar 0,695 atau 69,5 %. Artinya Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dipengaruhi oleh variabel Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja dan *Self Capacity Building* sebesar 69,5% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain. Rumus persamaan regresi antara variabel Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja dan *Self Capacity Building* terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah adalah $\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$, perhitungan dengan bantuan SPSS 23 for Windows diperoleh hasil dengan persamaan $Y = 0,319 + 0,820X_1 + 0,258X_2$, konstanta sebesar 0,319 menyatakan bahwa jika tidak ada faktor Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja (X_1), *Self Capacity Building* (X_2) maka Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y) adalah 0,319. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,820 menyatakan bahwa setiap penambahan satu unit Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja maka Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah akan meningkat sebesar 0,820, sementara *Self Capacity Building* (X_2) konstan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,258 menyatakan bahwa setiap penambahan satu unit *Self Capacity Building* (X_2) maka Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (Y) akan meningkat sebesar 0,258 sementara Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja konstan.

KESIMPULAN

Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri Se Kota Medan secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat diketahui dari dimensi-dimensi variabel ini, yaitu: Pertama, loyalitas mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Kedua, semangat kerja mencapai skor rata-rata yang tinggi. Ketiga, prakarsa yang mencapai skor rata-rata yang tinggi. Keempat, tanggung jawab yang mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Kelima, pencapaian target yang mencapai skor rata-rata yang tinggi. Pemanfaatan Sarana Prasarana Kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri Se Kota Medan secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat diketahui dari indikator variabel ini, yaitu: Pertama, efisiensi mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Kedua, efektivitas mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Ketiga, administratif mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Keempat, Peralatan atau perlengkapan kantor (office supplies) mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Kelima, mesin-mesin kantor (office machine) mencapai skor rata-rata yang tinggi. Keenam, mesin komunikasi kantor (office communication machine)

mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Ketujuh, Perabot kantor (office furniture) mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi. Kedelapan, Interior kantor (office arrangement) mencapai skor rata-rata yang tinggi. Kesembilan, Tata ruang kantor (office lay out) mencapai skor rata-rata yang sangat tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa Sarana Prasarana Kerjadi Sekolah Menengah Atas Negeri Se Kota Medan telah memberikan kontribusi yang baik sebagai fasilitas penunjang dalam proses kerja. *Self Capacity Building* yang dilakukan oleh para tenaga administrasi sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri Se Kota Medan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diketahui dari indikator-indikator variabel ini, yaitu: Pertama, *workshop* mencapai skor rata-rata yang tinggi. Kedua, seminar mencapai skor rata-rata yang tinggi. Ketiga, *course* (kursus) mencapai skor rata-rata yang tinggi. Keempat, Co-operative collegial development mencapai skor rata-rata yang tinggi. Kelima, Skill development model mencapai skor rata-rata yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *self capacity building* yang dilakukan oleh para tenaga administrasi sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Medan sudah cukup baik, dengan demikian kemampuan dan pengetahuan para tenaga administrasi sekolah dapat terus bertambah sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sarana Prasarana Kerja memberikan manfaat yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Administrasi. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Sarana Prasarana Kerja yang tersedia maka Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah akan semakin efektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Afriyenti (2013). Pemberdayaan Pegawai Tata Usaha Dalam Rangka Meningkatkan Layanan Administratif. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Vo 1 (1), 9 -13.
- Arikunto S, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arum, Wahyu Sri Ambar. (2007). *Manajemen Sarana dan Prasarana*. Jakarta:CV. Multi Karya Multi
- Brown, Rainer Rohdewohld (2005). *Measuring Capacity Building*. Carolina Population Centre/University of North Carolina: Chapel Hill
- Greenlee B.J. (2010). Building Teacher Leadership Capacity through Educational Leadership Program. *Journal of Reasearch for Educational Leaders JREL*, 4 (1), hlm. 44 – 74
- Hartono, Didi. 2014. Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru, *Kindai*. 10 (2), 142-155.
- Hazel Callaghan. (2011). Raising Standards Improving Lives : The Office for Standards in Education: *Journal Ofsted Raising Standards Improving Lives*, 3(2), hlm 10-12.
- James P. Spillane & Allison W. Kenney. (2012). School administration in a changing education sector the US experience: *Journal of Educational Administration*, 50(5), hlm. 541-561.
- Kaniaru, D, Kunbao Xia, dkk. (2002). *Capacity Building for Sustainable Development*. UNEP Division of Comuncations and Public Informantion.
- Matachi. (2006). *Capacity Building Framework UNESCO-IICBA*. Addis Ababa: United Nations Economic Commission for Africa
- Matseliso, L.M & Loyiso C.J. (2008). Self Capacity Building for Teaching and Learning in Environmental Education - The Role of Public/Private Partnerships in the Mpumalanga Prvince of South Africa. *Journal International Cooperation in Education*, 1 (3), hlm.. 39 – 54
- Morgan, Peter. (2008). *The Concept Of Capacity*. England: European Centre For Development Policy Management.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah
- Rev. John Karihe, Prof. Namusonge, DR. Mike Iravo. (2015). Work Facilities as a Determinant of Occupational Stress and Employee Performance. *International Journal of Science and Research*, 4(5), hlm. 1925 – 1930

- Sartini. 2010. Kinerja Tata Usaha Sekolah Menengah Kejuaruan (SMK) PGRI Se DKI Jakarta, Jurnal Sosio E-Kons, 2 (3), 24 – 54.
- Sudjana. (2009). Metode Statistika, Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2009). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Cv Alfabeta
- Sutormeister. (1976). People and Productivity. Amerika: Library of Congress Cataloging in Publication Data
- Tartini dan Zulkifli. (2016). Kompetensi Manajerial Kepala Tenaga Administrasi SMA/MA/SMK Di Kabupaten Belitung. EKSIS, 11 (2), 151 – 164.
- Tohardi Ahmad, (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagra finda Persada