

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini dalam menghadapi persaingan di era global organisasi atau instansi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi atau instansi. Untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi atau instansi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi atau instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau instansi akan tercapai.¹

Di zaman yang semakin maju pesat kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin suatu instansi.²

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja sedangkan Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa

¹Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: alfabeta, 2014), hlm. 270

²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 67

yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.³

Menurut Rivai mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.⁴

Karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi, yaitu: memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁵

Untuk mencapai tujuan sekolah, dibutuhkan kinerja yang baik dari semua komponen yang mempunyai peranan penting. Tata usaha adalah salah bagian yang berperan penting dalam mengadakan administrasi sekolah yang diperlukan untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Pegawai tata usaha berperan aktif dalam memberikan layanan kepada seluruh pihak yang berkepentingan terutama dalam hal

³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm 234

⁴Veithzal Rivai dan Basri, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 309

⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit*, Hlm 68

layanan administrasi. Pegawai tata usaha dituntut untuk memberikan layanan yang bermutu untuk menunjang segala kelancaran aktivitas sekolah.⁶

Tata usaha adalah segenap kegiatan pengelolaan surat menyurat yang dimulai dari menghimpun ,mencatat, mengolah, mengadakan, mengirim dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi. Tata usaha merupakan salah satu unsur administrasi. Salah satu bentuk administrasini ini ada di suatu instansi lembaga pendidikan atau sekolah tepatnya dibidang tata usaha sekolah.⁷

Berdasarkan aturan kepegawaian tugas administrasi sekolah di jenjang pendidikan dasar dan menengah tidak boleh dirangkap oleh tenaga fungsional yang lain. Sebagai subsistem atau komponen pembelajaran, keberadaannya akan saling berkaitan dengan komponen yang lain agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Keberadaan subsistem atau komponen tersebut harus memenuhi syarat, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga hasil yang diharapkan dalam tujuan pembelajaran pada setiap satuan pendidikan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.⁸

Administrasi sekolah tidak hanya dilakukan pada waktu tertentu saja tetapi setiap hari secara terus-menerus. Oleh karena itu, sumber daya dalam hal ini tenaga administrasi sekolah tidak bisa dipisahkan antara komponen yang satu dengan yang lainnya. Untuk mendukung semua tugas yang berjalan di dalam instansi dibutuhkan pegawai tata usaha yang mempunyai disiplin yang tinggi dan tanggung jawab.

⁶Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2010), hlm. 18

⁷*Ibid*, hlm. 20

⁸*Ibid*, hlm 29

Tenaga administrasi disekolah memiliki ciri khas yang berbeda dengan tenaga administrasi pada tataran birokrasi. Tenaga administrasi sekolah tidak selalu berhadapan dengan orang dewasa saja tapi juga anak-anak.⁹

Di era modern seperti ini, pegawai harus dituntut untuk bekerja secara optimal dan efektif guna bersaing dalam dunia kerja, seperti meliki kemampuan yang mengerti dalam dunia IT terutama bagai pegawai tata usaha di sekolah.¹⁰

Salah satu sekolah menengah pertama di kota Palembang adalah SMP Nurul Iman Palembang merupakan lembaga pendidikan formal yang berada dibawah nauangan Yayasan Nurul Iman. Dalam observasi awal gambaran tentang kinerja pegawai tata usaha pada sekolah SMP Nurul Iman Palembang yakni pelaksanaan tata usaha masih ada yang belum sepenuhnya baik, pegawai masih ada yang kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan hal ini disebabkan kurangnya kerjasama pegawai satu dengan yang lainnya. Pegawai tata usaha diletakkan tidak sesuai kemampuan, dimana kurangnya pengetahuan tentang letak file dan susunannya apabila dibutuhkan saat mendesak sehingga dalam meminimalisir kesalahan dalam bekerja masih belum bisa terminimalisir dengan baik.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis perlu melihat bagaimana Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMP Nurul Iman Palembang. Dari latar belakang diatas, maka

⁹Donni Juni Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, (Bandung: ALFABETA, 2014), hlm 150

¹⁰Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 40

penulis tertarik untuk membahas penelitian tentang “Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMP Nurul Iman Palembang”.

B. Batasan Masalah

Setelah penulis gambarkan secara global tentang rumusan masalah maka perlu menjelaskan tentang batasan masalah, maka peneliti memutuskan membatasi masalah yang fokus diteliti adalah Kinerja Pegawai Tata Usaha yang dilakukan di SMP Nurul Iman Palembang.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMP Nurul Iman Palembang?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMP Nurul Iman Palembang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMP Nurul Iman Palembang.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMP Nurul Iman Palembang.

2) Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pengalaman dan khasanah pebendaharaan keilmuan yang baru bagi peneliti, khususnya dibidang sumber daya manusia dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Tata Usaha.

b. Secara praktis

a. Bagi sekolah sebagai masukan guna dalam melakukan perbaikan Kinerja Pegawai Tata Usaha.

b. Bagi peneliti sendiri yaitu mendapat pengalaman dalam melakukan penelitian sekaligus bisa bermanfaat ilmu ini untuk kehidupan masa mendatang.

c. Bagi akademik diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah pustaka yang ada dipergustakaan UIN Raden Fatah Palembang dan dapat dijadikan acuan litelatur bagi peneliti selanjutnya.

E. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.¹¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil yang didapat dengan tanggung jawab yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Pegawai adalah orang yang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji yang telah ditentukan.¹²

Tata usaha adalah segenap kegiatan pengelolaan surat menyurat yang dimulai dari menghimpun, mencatat, mengolah, mengadakan, mengirim dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi. Tata usaha merupakan salah satu unsur administrasi. Salah satu bentuk administrasi ini ada

122 ¹¹Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Penerbit LepKhair, 2010), hlm

¹²*Ibid*, hlm 41

di suatu instansi lembaga pendidikan atau sekolah tepatnya dibidang tata usaha sekolah.¹³

F. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka adalah meninjau, meneliti hasil hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Terdapat beberapa sumber kepustakaan yang sejenis atau relevan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

Syah Roni 2014 dengan skripsi yang berjudul “*Hubungan Komunikasi Internal dengan Peningkatan Kinerja guru di SMA Aisiyah 1 Palembang*”, metode penelitian yang digunakan angket dan dokumentasi, jenis penelitian yang dilakukan adalah Kuantitatif. Pada skripsi ini menjelaskan tentang Hubungan Komunikasi Internal dengan Peningkatan Kinerja Guru di SMA Aisiyah 1 Palembang.

Aan Setiawan 2015 dengan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur*”, metodologi penelitian yang digunakan angket dan dokumentasi, jenis penelitian yang dilakukan adalah Kuantitatif. Pada skripsi ini menjelaskan tentang Pengaruh Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur.

¹³Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2010), hlm. 18

Irma Damayanti 2014 dengan skripsi yang berjudul “ *Kinerja Guru di SDN 03 Kecamatan Sanga Desa Musi Banyuasin*”, metodologi penelitian yang digunakan angket dan dokumentasi, jenis penelitian yang dilakukan adalah Kuantitatif. Pada skripsi menjelaskan tentang Efektifitas Komunikasi Internal Antara Pimpinan dengan Karyawan di Kantor UPTD Kecamatan Sanga Desa Musi Banyuasin.

Berdasarkan penelitian diatas, perbedaan dengan penelitian saya yaitu, penelitian Syah Roni lebih memfokuskan pada Hubungan Komunikasi Internal dengan Peningkatan Kinerja guru di SMA Aisiyah 1 Palembang, penelitian Aan Setiawan lebih fokus pada Pengaruh Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Madang Suku II Kabupaten OKU Timur sedangkan penelitian Irma Damayanti lebih fokus kepada Kinerja Guru di SDN 03 Kecamatan Sanga Desa Musi Banyuasin. Dan persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama membahas tentang kinerja. Oleh karena itu peneliti memfokuskan penelitian yang membahas tentang Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMP Nurul Iman Palembang.

G. Kerangka Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai Tata Usaha

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Agus Surya

Prawitosentono mendefinisikan 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 mencapai tujuan organisasi.¹⁴

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil yang didapat dengan tanggung jawab yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Pegawai merupakan hal yang sering didengar dalam suatu instansi pemerintahan, pegawai berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Pegawai dapat diartikan seorang yang melakukan pekerjaan dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Pegawai juga harus memiliki kompetensi dalam setiap pekerjaan.¹⁵

Menurut Rivai, tata usaha atau tata laksana merupakan keseluruhan proses administrasi. Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga tata usaha adalah tenaga teknis kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif.¹⁶

¹⁴Hambali, *Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran*, (Palembang: Noer Fikri, 2015), hlm 13

¹⁵Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: ALFABETA, 2014), hlm 270

¹⁶Veithzal Rivai dan Basri, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 151

Jadi dari pengertian di atas kinerja pegawai tata usaha merupakan hasil kerja tenaga teknis kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah suatu hasil prestasi yang didapat melalui pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan

Adapun tujuan adanya kinerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan seluruh potensi yang ada pada diri pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditentukan.¹⁷

c. Ruang Lingkup Kinerja

1. Pengukuran Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan kepentingan organisasi itu sendiri. Kinerja dapat diukur dengan menggunakan dimensi sebagai berikut: kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, kerjasama.

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada, 2007), hlm. 20

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan, karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan. Sikula berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai.¹⁸ Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian pekerjaan yang telah dilakukan pegawai sebelumnya guna mengetahui sesuai prosedur atau tidak.

Garnadin Russel, mengajukan 6 kriteria yang di gunakan untuk mengukur kinerja: Quality, Quantity, Timeliness, Coost effectiveness, Need supervisor, Interpersonal impact.¹⁹

¹⁸Fahmi Irhan, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 3

¹⁹Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm 149

d. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.²⁰

e. Indikator kinerja pegawai tata usaha

Adapun indikator kinerja pegawai tata usaha sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja artinya, hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur.
- 2) Kedisiplinan artinya, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada, serta melaksanakan intruksi yang diberikan kepada karyawan tersebut juga dapat menjadi tolak ukur.

²⁰*Ibid*, hlm. 150

- 3) Keterampilan artinya, keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya juga dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- 4) Tanggung jawab artinya, karyawan juga dapat diukur dari ketersediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.²¹

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu, psikologis dan organisasi.

- 1) Variabel individu terdapat sub variabel yang diantaranya adalah kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Sub variabel kemampuan dan keterampilan dipengaruhi oleh mental dan fisik. Sub variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Sub variabel latar belakang dipengaruhi oleh keluarga, sosial dan pengalaman. Sedangkan sub variabel demografis ini memiliki efek tidak langsung perilaku dan kinerja individu.
- 2) Variabel psikologis terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi

²¹Tri Yulianti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Negeri I Model Palembang*, (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2017), hlm 49

oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja. Variabel psikologis ini merupakan hal yang kompleks dan sulit di ukur.

- 3) Variabel organisasi memiliki efek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel ini digolongkan pada sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan.

Jadi dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi dan mendorong kinerja adalah imbalan, gaya kepemimpinan dan perilaku pegawai dalam bekerja dengan maksimal serta mendapatkan hasil kerja yang memuaskan..²²

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan penelitian dekriftif kualitatif.

2. Jenis dan sumber data

a. Jenis data

Jenis data yang dihimpun adalah data kualitatif, meliputi kinerja pegawai tata usaha di SMP Nurul Iman Palembang.

b. Sumber data

- 1) Data primer yaitu data pokok, data yang diperoleh dari kepala sekolah dengan metode wawancara.

²²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 20

- 2) Data sekunder yaitu data pelengkap yang penulis peroleh dari hasil dokumentasi dan observasi, terhadap guru

c. Informan penelitian

Key informan (Informan utama) penelitian ini adalah:

1. Kepala tata usaha dan Kepala sekolah di SMP Nurul Iman Palembang.

Informan non kunci (informan tambahan) penelitian ini adalah:

2. Guru-guru di SMP Nurul Iman Palembang.

d. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan *positivistic* umumnya lebih melihat proses dari pada produk dari objek penelutiannya. Sedangkan data dalam penelitian kualitatif adalah data verbal, data verbal tersebut perlu diolah agar perlu menjadi ringkas dan sistmatis.²³

1. Observasi

Metode ini dipergunakan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke tempat lokasi penelitian, serta mencatat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan dengan cara bergaul dengan lembaga sekolah secara langsung.²⁴ Penelitian yang penulis lakukan dalam observasi ini yaitu observasi tersamar artinya penulis tidak mengenalkan diri secara jelas, observasi yang penulis lakukan adalah

²³Saipul Annur, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, (Palembang: Noer Fikri Offset, 2015), hlm. 104

²⁴Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 85

untuk mencari tahu tentang masalah yang ada di lembaga sekolah tersebut terutama masalah kinerja pegawai tata usaha.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya.²⁵ Untuk itu penulis menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data mengenai kinerja pegawai (tata usaha).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian adalah sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif.²⁶ Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang kinerja (tata usaha).

e. Teknik analisis data

Miles and Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif dan kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 194

²⁶ Muri Yusuf, *Metode Penelitian: kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 391

terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu:²⁷

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokus pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, dan memfokuskan dari masalah yang di dapatkan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Jadi data yang dirangkum tadi kemudian dipilih untuk disajikan dalam kalimat yang mudah dipahami. Disini penulis menyajikan atau merangkum data-data yang didapatkan dari hasil wawancara, dan dokumentasi dengan pihak sekolah.

3. *Verification* (Verifikasi)

Verifikasi data dimaksudkan untuk penentuan data akhir dari keseluruhan proses tahapan analisis sehingga keseluruhan permasalahan

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hlm. 405-412

dapat terungkap dan dituangkan dalam kalimat yang mudah dimengerti.²⁸

Sejak awal pengumpulan data, peneliti telah mencatat dan memberi makna sesuatu yang dilihat atau diwawancarainya. Menarik kesimpulan dari data yang didapat oleh penulis. Disini penulis menganalisis dari seluruh data yang didapat dan disimpulkan apa-apa saja yang harus di tulis dari hasil obervasi, wawancara, dan dokumentasi.

I. Sistematika Pembahasan

Agar penulisan menjadi sistematis, penulis akan mengemukakan kerangka penulisan sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan, berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, hipotesa penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian dan sistematika penulisan

Bab II, yang merupakan landasan teoritis yang berfungsi mendukung latar belakang, yang terdiri atas pengertian kinerja dan ruang lingkup kinerja.

Bab III, gambaran umum tentang lokasi penelitian yang meliputi gambaran umum, sejarah berdirinya, visi, misi dan tujuan, keadaan pegawai, keadaan sarana dan prasarana dan denah lokasi di SMP Nurul Iman Palembang.

Bab IV, didalam bab ini analisis data, uraian tentang bagaimana kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di SMP Nurul Iman Palembang.

Bab V, kesimpulan dan saran

²⁸ Muri Yusuf, *op.cit*, hlm. 409

