

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEAHLIAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ( SMP) PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI KABUPATEN PURWAKARTA**

Oleh :

Patoni

Program Studi Manajemen - Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ( STIE) Dr. Khez Muttaqien Purwakarta

Email : patonipkn@gmail.com

---

**Article Info**

*Article History :*

*Received 26 - Jan- 2021*

*Accepted 19 - Feb - 2021*

*Available Online*

*28 - Feb- 2021*

**Abstract**

*Patoni, (2021). The Effect of Additional Employee Income, Organizational Commitment and Information Technology Expertise on the Performance of School Administration Personnel During the Covid 19 Pandemic in Purwakarta Regency. The purpose of this study was to determine the effect of additional employee income, organizational commitment and information technology expertise on the performance of junior high school (SMP) administrative personnel during the Covid 19 Panedmi era in Purwakarta Regency. The research method used was descriptive analytical. The research data were obtained from questionnaires distributed directly to 90 school administration personnel with the status of state civil servants throughout Purwakarta Regency spread across 53 SMPNs via google form, and data processing was carried out using the SPSS version 23.0 program. The results showed that partially additional employee income has a significant effect on the performance of junior high school administration staff in Purwakarta district by 32.42%, organizational commitment has an effect of 16.32 and information technology expertise has a significant effect on the performance of junior high school administration staff in Purwakarta district by 36 , 50%. Simultaneously, the significant effect of additional employee inclusion, organizational commitment and information technology expertise on the performance of junior high school administration staff in Purwakarta Regency is 56.70% and the remaining 43.30% is influenced by other factors not examined by the researcher.*

---

*Keyword :*

*Additional Employee Income, Organizational Commitment, Information Technology, Performance of School Administration Personnel*

---

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor utama lancarnya siklus kehidupan suatu sistem baik organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu pengakuan, penghargaan, dan penghormatan perusahaan, organisasi dan perusahaan terhadap sumber daya manusia menjadi hal yang tidak bisa diabaikan.

Pencapaian tujuan pendidikan nasional khususnya pada lembaga pendidikan formal merupakan kewajiban dan kesadaran seluruh sub system yang terdapat pada satuan pendidikan. Pendidik, tenaga kependidikan (tenaga administrasi sekolah), komite sekolah, peserta didik merupakan komponen sumber daya manusia di satuan pendidikan yang menjadi katalisator utama terlaksana dan tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Tenaga administrasi sekolah jenjang SMP sebagai sumber daya manusia berkontribusi cukup penting dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan data dari Subbag Kepegawaian Dinas Pendidikan berjumlah 180 orang yang tersebar di 53 SMP negeri se Kabupaten Purwakarta. Dalam praktiknya ketika membicarakan satuan pendidikan masyarakat dan *stakeholder* lebih tertarik dengan pendidik atau guru, sarana sekolah, kurikulum sekolah atau prestasi sekolahnya, eksistensi tenaga administrasi sebagai supporting sistem terlebih pada masa pandemi covid 19 kadang terlupakan.

Direktur Pendidikan Profesi dan Pembinaan GTK, Dr. Santi Ambarrukmi, M.Ed. mengatakan selama ini kita lebih sering membahas peran kepala sekolah, guru dan pengawas di masa pandemi Covid-19. Padahal di belakang mereka ada yang memiliki peran yang tidak kalah penting yakni tenaga administrasi sekolah, tenaga laboran, dan tenaga perpustakaan. “Di masa pandemi Covid-19 ini peran tenaga administrasi sekolah, tenaga laboran dan tenaga perpustakaan juga tidak kalah penting Demikian juga dikatakan oleh Ketua Asosiasi Tenaga Administrasi Sekolah (ATAS), Taufiq Rohman Dhohiri, Dosen Politeknik Negeri Bandung Moeljono, dan Ketua PP Asosiasi Tenaga Perpustakaan Sekolah Indonesia (ATPUSI), Muhammad Ikhsanudin. bahwa peran Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) sangat penting. Sebab sebagai bagian satuan pendidikan TAS merupakan ujung tombak yang memberikan pelayanan baik kepada siswa, guru, kurikulum, orang tua, tamu, dan masyarakat sekitar. “Di kondisi seperti ini, di tengah wabah Covid-19 TAS tetap *stand by* memberikan pelayanan kepada guru, siswa, orang tua, tamu, dan masyarakat sekitar. Ada yang berkantor dan ada yang bekerja dari

rumah. Dan tentunya tetap menjalankan protokol yang sudah diatur oleh pemerintah,”

Kinerja tenaga administrasi sekolah memiliki peran penting dalam pelaksanaan tugas satuan pendidikan karena tenaga administrasi sekolah menjadi satu-satunya support system bidang administrasi. Dokumen perencanaan, pelaksanaan evaluasi dan pengarsipan program sekolah baik yang berhubungan dengan pendidik, tenaga kependidikan, kurikulum, peserta didik, dan lainnya dilaksanakan oleh tenaga administrasi sekolah. Hal lain yang menjadi bidang pekerjaan tenaga administrasi sekolah seperti Data Pokok Kependidikan, gaji pegawai, laporan BOS, kenaikan pangkat pegawai, dan laporan data satuan pendidikan seluruhnya dikerjakan oleh tenaga administrasi sekolah.

Namun demikian tenaga administrasi sekolah sebagai sumber daya satuan pendidikan kompetensinya berbeda-beda sehingga berdampak pada muncul berbagai persoalan. Laporan yang terlambat, laporan yang keliru, format dokumen yang tidak sesuai, terlambat pengiriman dokumen, pekerjaan terpusat pada orang tertentu, E raport yang mepet waktu, data dapodik tidak sesuai dengan riilnya dan pencatatan asset sekolah yang tidak akurat adalah sebagian persoalan kinerja tenaga administrasi sekolah yang belum memuaskan.

Kinerja merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dessler (1997: 513) menyatakan bahwa kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang ditetapkan. Marwansyah (2016:229) menyatakan bahwa kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja atau performance karyawan atau seseorang akan mengalami pasang surut atau naik turun yang mungkin dipengaruhi berbagai faktor.

ASf & Mustofa (2013:160) menyebutkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja sumberdaya manusia dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, kompetensi, keahlian, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya.

Salah satu faktor eksternal yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah adalah tambahan penghasilan pegawai (TPP). Tambahan penghasilan pegawai merupakan sejumlah uang tambahan penghasilan bagi pegawai berdasarkan kelas dan nilai jabatan yang diberikan berdasarkan pengukuran kinerja yang terdiri dari komponen kinerja dan kehadiran

pegawai. (Perbup Kab. Purwakarta No. 239 Tahun 2019)

Berdasarkan pengertian di atas bahwa Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan oleh pegawai tersebut di maksudkan untuk memotivasi atau merespon kinerja pegawai terhadap pekerjaan yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh acuan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang di kehendaki. Sehingga Tambahan penghasilan pegawai (TPP) juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Komitmen organisasi Faktor lainnya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai bagian dari organisasi.

Faktor lainnya yang diduga berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah adalah keahlian teknologi informasi. Hasil penelitian Ana Rasyidah dkk (2015) menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan TIK tenaga administrasi sekolah matematika SMA/MA Di Kabupaten Tanjung Jabung Barat berada pada kategori rendah. Tingkat keahlian TIK tenaga administrasi sekolah berada pada kategori sedang dan tingkat implementasi TIK tenaga administrasi sekolah berada pada tingkat “rendah”. Realitas tersebut memberi informasi bahwa keahlian IT tenaga administrasi sekolah dalam melaksanakan tugas ketenaga administrasi sekolah annya masih harus ditingkatkan. .

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong tenaga administrasi sekolah untuk mampu menggunakan teknologi informasi sebagai media dan alat kerja yang efektif sehingga mampu meningkatkan kualitas unjuk kerja tenaga administrasi sekolah.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1. Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai selanjutnya disebut TPP adalah tambahan penghasilan bagi pegawai berdasarkan kelas dan nilai jabatan yang diberikan berdasarkan pengukuran kinerja yang terdiri dari komponen kinerja dan kehadiran pegawai. (Perbup Kab. Purwakarta No. 239 Tahun 2019)

Berdasarkan pengertian di atas bahwa Tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang di berikan oleh pegawai tersebut di maksudkan untuk memotivasi atau merespon kinerja pegawai terhadap pekerjaan yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh acuan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang di kehendaki. Sehingga Tambahan penghasilan pegawai (TPP) juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan pegawai.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Sebagaimana tercantum dalam Lampiran, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Bab II, Penataan Sistem Tunjangan Kinerja, II.1. Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Instansi Pemerintah, huruf A. Prinsip Pelaksanaan menjelaskan Prinsip-prinsip tunjangan kinerja dalam konteks reformasi birokrasi adalah:

1. Efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja kementerian/lembaga dan pemerintah daerah;
2. *Equal pay for equal work*, pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

Pasal 3 Permenpan RB No. 63/2011 disebutkan pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri didasarkan pada:

- a. tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi;
- b. nilai dan kelas jabatan;
- c. indeks harga nilai jabatan;
- d. faktor penyeimbang; dan
- e. Indeks tunjangan kinerja daerah provinsi (*Locality-Based Comparability Payments/Locality Pay rate*).

Merujuk pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Bab I Pasal 1 ayat (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Bab I Pasal 1 ayat (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya

disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. Mengingat kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 adalah sebagai aparatur negara, dalam hal ini Pegawai Negeri memiliki tugas yaitu melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, maka Aparatur Sipil Negara dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada setiap pegawai merupakan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Daerah, sehingga kepercayaan masyarakat dan dunia usaha kepada pemerintah akan tumbuh guna meningkatkan aktivitas ekonomi daerah yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat daerah.

Menurut Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 239 Tahun 2019 Pasal 23 ayat (1) dan (2) tentang Penilaian Kinerja Pegawai, menyatakan bahwa, “ (1) Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung kepada PNS yang mengisi LKP pada system TPP setiap hari kerja, (2) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan validasi terhadap aktivitas kerja PNS yang dinilai”

#### **Dimensi dan Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Dalam Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 239 Tahun 2019 Bab IV tentang Pengukuran TPP, Kehadiran dan Penilaian Kerja, pasal 18 dan pasal 21 menjelaskan bahwa:

1. Tingkat kehadiran diukur berdasarkan:
  - a. Ketetapan waktu jam kerja pada Perangkat Daerah/Unit Kerja
  - b. Kehadiran pegawai dicatat menggunakan *Fingerprint* dan Sistem berbasis GPS dalam aplikasi TPP
  - c. Melaksanakan Dinas Luar
2. Penilaian Kinerja diukur berdasarkan:
  - a. Penginputan Aktivitas Kerja sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi
  - b. Tambahan Target Kinerja sesuai perintah atasan masing-masing.

#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Sebagaimana tercantum dalam Lampiran, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 Bab II, Penataan Sistem Tunjangan Kinerja, II.1. Tunjangan Kinerja Di Lingkungan Instansi

Pemerintah, huruf A. Prinsip Pelaksanaan menjelaskan Prinsip-prinsip tunjangan kinerja dalam konteks reformasi birokrasi adalah:

1. Efisiensi/optimalisasi pagu anggaran belanja kementerian/lembaga dan pemerintah daerah;
2. *Equal pay for equal work*, pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

Pasal 3 Permenpan RB No. 63/2011 disebutkan pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri didasarkan pada:

- a. tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi intansi;
- b. nilai dan kelas jabatan;
- c. indeks harga nilai jabatan;
- d. faktor penyeimbang; dan
- e. Indeks tunjangan kinerja daerah provinsi (*Locality-Based Comparability Payments/Locality Pay rate*).

Merujuk pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Bab I Pasal 1 ayat (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Bab I Pasal 1 ayat (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. Mengingat kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 adalah sebagai aparatur negara, dalam hal ini Pegawai Negeri memiliki tugas yaitu melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, maka Aparatur Sipil Negara dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada setiap pegawai merupakan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Daerah, sehingga kepercayaan masyarakat dan dunia usaha kepada pemerintah akan tumbuh guna meningkatkan aktivitas ekonomi daerah yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat daerah.

Menurut Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 239 Tahun 2019 Pasal 23 ayat (1) dan (2) tentang Penilaian Kinerja Pegawai, menyatakan bahwa, “ (1) Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung kepada PNS yang mengisi LKP pada system TPP setiap hari kerja, (2) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

meliputi kegiatan validasi terhadap aktivitas kerja PNS yang dinilai”

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Berikut beberapa pengertian Komitmen Organisasi menurut para Ahli, sebagai berikut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah : “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa “Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”. Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) mengemukakan bahwa : “Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Alwi dalam Nanda dkk (2013), mendefinisikan : “Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.”

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

- 4) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 5) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- 6) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai bagian dari organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Van Dyne dan Graham (dalam Coetsee 2005, dalam Bontaraswaty 2011) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu :

#### 1) *Personal Factors*

Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa tipe pekerja memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi yang mempekerjakannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pekerja yang lebih teliti, ekstrovert, dan mempunyai pandangan positif terhadap hidupnya (optimis) cenderung lebih berkomitmen. Selain itu, pekerja yang berorientasi kepada kelompok, memiliki tujuan serta menunjukkan kepedulian terhadap kelompok, juga merupakan tipe pekerja yang lebih terikat kepada keanggotaannya. Sama halnya dengan pekerja yang berempati, mau menolong sesama (altruistic) juga lebih cenderung menunjukkan perilaku sebagai anggota kelompok pada pekerjaannya.

#### 2) *Situational Factors*

##### a) *Workpace values*

Pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan yang lebih dekat. Jika pekerja percaya pada nilai kualitas produk organisasi, mereka akan terikat pada perilaku yang berperan dalam meningkatkan kualitas. Jika pekerja yakin pada nilai partisipasi organisasi, mereka akan lebih merasakan bahwa partisipasi mereka akan membuat suatu perbedaan.

Konsekuensinya, mereka akan lebih bersedia untuk mencari solusi dan membuat saran untuk kesuksesan suatu organisasi.

b) *Subordinate-supervisor interpersonal relationship*

Perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan. Perilaku dari supervisor yang termasuk ke dalamnya seperti berbagi informasi yang penting, membuat pengaruh yang baik, menyadari dan menghargai unjuk kerja yang baik dan tidak melukai orang lain. Butler (dalam Coetzee, 2007 dalam Bontaraswaty, 2011) mengidentifikasi perilaku supervisor yaitu memfasilitasi kepercayaan interpersonal yaitu kesediaan, kompetensi, konsistensi, bijaksana, adil, jujur, loyalitas, terbuka, menepati janji, mau menerima, dan kepercayaan. Secara lebih luas apabila supervisor menunjukkan perilaku yang disebutkan ini maka akan mempengaruhi tingkat komitmen bawahannya.

c) *Job characteristics*

Berdasarkan Jernigan, Beggs dan Kohut (dalam Bontaraswaty 2011) kepuasan terhadap otonomi, status, dan kepuasan terhadap organisasi adalah prediktor yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal inilah yang merupakan karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan perasaan individu terhadap tanggung jawabnya, dan keterikatan terhadap organisasi.

d) *Organizational Support*

Ada hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dan kepercayaan pekerja terhadap keterikatan dengan organisasinya. Berdasarkan penelitian, pekerja akan lebih bersedia untuk memenuhi panggilan di luar tugasnya ketika mereka bekerja di organisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi lebih mudah, mendampingi mereka menghadapi masa sulit, menyediakan keuntungan bagi mereka dan membantu anak mereka melakukan sesuatu yang mereka tidak dapat lakukan.

d). *Positional Factors*

1. *Organizational tenure*

Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerja dengan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang telah lama bekerja di organisasi akan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi tersebut.

2. *Hierarchical job*

Level Penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi menjadi satu-satunya prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi. Hal ini

terjadi karena status yang tinggi akan merujuk pada peningkatan motivasi dan kemampuan untuk terlibat secara aktif. Secara umum, pekerja yang jabatannya lebih tinggi akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi pula bila dibandingkan dengan para pekerja yang jabatannya lebih rendah. Ini dikarenakan posisi atau kedudukan yang tinggi membuat pekerja dapat mempengaruhi keputusan organisasi, mengindikasikan status yang tinggi, menyadari kekuasaan formal dan kompetensi yang mungkin, serta menunjukkan bahwa organisasi sadar bahwa para pekerjanya memiliki nilai dan kompetensi dalam kontribusi mereka.

### **Manfaat Komitmen Organisasi**

Juniarari (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- 3) Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

### **Dimensi Komitmen Organisasi**

Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169), menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasional yaitu :

1) *Komitmen Afektif*

*Komitmen Afektif (affective commitment)*, merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a) Keinginan berkarir di organisasi
- b) Rasa percaya terhadap organisasi
- c) Pengabdian pada organisasi

2) *Komitmen Berkelanjutan*

*Komitmen berkelanjutan (continuance commitment)* yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a) Kecintaan pegawai pada organisasi
- b) Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- d) Keterikatan karyawan kepada pekerjaan

e) Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan

### 3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

a) Kesetiaan terhadap organisasi

b) Kebahagiaan dalam pekerjaan

c) Kebanggaan bekerja pada organisasi

### Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Sopiah dalam E. Siahaan (2014) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- 1) *Make it charismatic* : Jadikan visi dan misi organisasi sebagai suatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- 2) *Build the tradition* : Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus – menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- 3) *Have comprehensive grievance procedures* : Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- 4) *Provide extensive two way communications* : Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- 5) *Create a sense of community* : Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai – nilai kebersamaan.
- 6) *Build value-based homogeneity* : Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan.
- 7) *Get together* : Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.
- 8) *Promote from within* : Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern sebelum merekrut karyawan dari luar.
- 9) *Commit to Actualizing* : Setiap karyawan diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing – masing.

### Cara Menumbuhkan Komitmen Organisasi

Menurut Luthans dalam Chaniago (2017), komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu :

#### 1) Identifikasi

Identifikasi terlaksanakan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi jika dilakukan dengan memodifikasi tujuan

organisasi. Sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan mereka dalam tujuan organisasi. Hal ini dibutuhkan untuk saling mendukung diantara para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawakaryawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi karena karyawan yang dipercaya menerima tujuan organisasi tersebut telah dipilih dan direncanakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

#### 2) Keterlibatan

Keterlibatan karyawan dalam semua aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan mendorong mereka saling bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk melibatkan semua karyawan adalah dengan mendorong partisipasi mereka dalam berbagai pembuatan keputusan yang dapat menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan secara bersama.

#### 3) Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk mempererat hubungan dengan organisasi, dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi merupakan hal yang penting dan menunjang komitmen mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat dilakukan apabila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam organisasi.

### Keahlian Teknologi Informasi Tenaga administrasi sekolah

Teknologi informasi pada era globalisasi menjadi bagian dari kebutuhan kehidupan setiap orang. UNESCO bekerjasama dengan CISCO, Intel, dan Microsoft, serta para ahli pendidikan melakukan konsultasi intensif untuk mengidentifikasi kompetensi TIK tenaga administrasi sekolah yang dimilikinya agar dapat menguasai materi dan kelas secara efektif dan efisien. Dari hasil kerjasama menghasilkan tiga buku kerangka kerja UNESCO mengenai kompetensi TIK bagi tenaga administrasi sekolah profesional yang diterbitkan pada tahun 2008, yaitu:

- (i) Kerangka Kebijakan yang menjelaskan mengenai alasan, struktur dan pendekatan kegiatan ICT-CFT (*ICT Competency Framework for Teachers project*),

- (ii) Kerangka kompetensi pengembangan modul yang dapat menjelaskan bagaimana tiga tahap pembangunan pendidikan dapat dipetakan terhadap enam aspek pekerjaan seorang tenaga administrasi sekolah untuk menciptakan kerangka 18 modul kompetensi tenaga administrasi sekolah, dan
- (iii) Pedoman pelaksanaan yang disediakan secara spesifik dan rinci untuk setiap modul dalam pembangunan pendidikan.

Pemanfaatan teknologi informasi pada dunia pendidikan didasarkan tiga pendekatan yaitu :

- 1) *Technology Literacy*, yaitu dengan meningkatkan sejauhmana teknologi digunakan oleh siswa, masyarakat, dan tenaga kerja dengan memasukkan keterampilan teknologi ke dalam kurikulum sekolah yang mampu meningkatkan keterampilan belajar siswa.
- 2) *Knowledge Deepening* yaitu meningkatkan kemampuan siswa, masyarakat, dan tenaga kerja dalam menggunakan pengetahuan untuk menambah nilai masyarakat dan produktivitas ekonomi dengan menerapkan permasalahan kompleks di dunia nyata.
- 3) *Knowledge Creation* yaitu meningkatkan kemampuan siswa, masyarakat, dan tenaga kerja untuk berinovasi menghasilkan pengetahuan baru dan memperoleh manfaat dari pengetahuan baru. Teknologi informasi dijadikan sarana kreativitas manusia dalam mencukupi seluruh kebutuhan hidupnya terlebih dengan teknologi informasi proses pemenuhan kebutuhan manusia dalam berbagai bidang akurasi dan kecepatannya terukur.

Keahlian teknologi informasi yang dapat membantu pelaksanaan tugas-tugas tenaga administrasi sekolah antara lain :

- 1) Teknologi informasi sebagai keterampilan (skill) dan kompetensi
- 2) Teknologi informasi sebagai bahan ajar
- 3) Teknologi informasi sebagai infrastruktur pembelajaran
- 4) Teknologi informasi sebagai manajemen pembelajaran,
- 5) Teknologi informasi sebagai sistem pendukung pembelajaran

### **Kinerja Tenaga administrasi sekolah**

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja bagi suatu organisasi merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dessler (1997: 513) menyatakan bahwa kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang ditetapkan.

Marwansyah (2016:229) menyatakan bahwa kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja tenaga administrasi sekolah pada prinsipnya merupakan spesifikasi pekerjaan yang harus dilaksanakan semua yang berprofesi tenaga administrasi sekolah. Arif Ramdhani (2011:27) yang menjelaskan delapan dimensi pengukuran kinerja berdasarkan teori Dessler:

1. Pemahaman
2. Kualitas/kuantitas kerja,
3. Perencanaan,
4. Inisiatif/komitmen
5. Penyelesaian.
6. Kerja tim dan kerjasama,.
7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain,
8. Komunikasi (lisan dan tulisan)

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual dikemukakan Robbins, (2002:260) ada enam kriteria, yaitu 1) Kualitas 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, 6) komitmen kerja.

### **Pengembangan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Tambahan penghasilan pegawai, komitmen organisasi dan keahlian teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP di Kabupaten Purwakarta.
2. Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP di Kabupaten Purwakarta
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP di Kabupaten Purwakarta
4. Keahlian teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah di Kabupaten Purwakarta.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif, diharapkan dapat diperoleh deskripsi bagaimana pengaruh tunjangan tambahan penghasilan, komitmen organisasi dan keahlian teknologi informasi terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP di Kabupaten Purwakarta. Sugiono (2008) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian kuantitatif dilaksanakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen yaitu

tunjangan tambahan penghasilan, komitmen organisasi dan keahlian teknologi informasi terhadap variabel dependent yaitu kinerja tenaga administrasi sekolah SMP di Kabupaten Purwakarta. Teknik pengumpulan data melalui observasi, Studi kepustakaan, kuesioner. Populasinya berjumlah 180 yang tersebar pada 53 satuan pendidikan jenjang SMP di Kabupaten Purwakarta dan sampelnya 99 orang.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Dan Pembahasan Uji Regresi Satu Arah Dan Serentak

Hasil Analisis Regresi Linear Tunjangan Penghasilan Pegawai, Komitmen Organisasi dan Keahlian Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai dapat dibuat model persamaan analisis regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,339 + 0,728_{TPP} + 0,241_{KO} + 0,533_{KTI} + \varepsilon$$

Berdasarkan model persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta ( $\beta_0$ ) memiliki nilai 6,339. Secara matematis nilai ini berarti jika tidak ada variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai, Komitmen Organisasi dan keahlian Teknologi, maka nilai dari kinerja pegawai sebesar 6,339. Secara sederhana bahwa meskipun seorang pegawai beranggapan bahwa tidak ada Tunjangan Penghasilan Pegawai, Komitmen Organisasi dan Keahlian Teknologi Informasi tetapi mereka masih dapat memiliki Kinerja dalam bekerja namun hasilnya tidak maksimal atau tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan.
- 2) Koefisien regresi variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai ( $\beta_1$ ) adalah sebesar 0,728 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Tunjangan Penghasilan Pegawai mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan 0,728. Begitu pula sebaliknya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Tunjangan Penghasilan Pegawai mengalami penurunan sebesar 0,728 poin, dalam hal ini pengaruh dari variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai adalah berbanding lurus dengan Kinerja Pegawai, artinya semakin meningkat Tunjangan Penghasilan Pegawai, maka nilai dari Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya.
- 3) Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi ( $\beta_2$ ) adalah sebesar 0,241 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Komitmen Organisasi mengalami

kenaikan 1 poin, maka nilai dari Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan 0,241. Begitu pula sebaliknya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Komitmen Organisasi mengalami penurunan sebesar 0,241 poin, dalam hal ini pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi adalah berbanding lurus dengan Kinerja Pegawai, artinya semakin Komitmen Organisasi, maka nilai dari Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya.

- 4) Koefisien regresi variabel Keahlian Teknologi Informasi ( $\beta_3$ ) adalah sebesar 0,533 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Keahlian Teknologi Informasi mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan 0,533. Begitu pula sebaliknya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Keahlian Teknologi Informasi mengalami penurunan sebesar 0,533 poin, dalam hal ini pengaruh dari variabel Keahlian Teknologi Informasi adalah berbanding lurus dengan Kinerja Pegawai, artinya semakin meningkat Keahlian Teknologi Informasi, maka nilai dari Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya.

Pengujian terhadap masing-masing hipotesis dilakukan dengan cara uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (Y) baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan) dan dilakukan dengan uji statistic t (t-test) dan uji F (F-test) pada level 5% ( $\alpha = 0,05$ )

##### 1) Uji T

Uji T bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh parsial atau individu masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan ini yaitu jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. dan begitu sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y

- a) Berdasarkan pada penentuan hipotesis awal dengan ketentuan jika.

$H_0 : \beta_1 = 0$  maka variabel X tidak berpengaruh terhadap Variabel Y.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel Tambahan Penghasilan Pegawai ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,242 > t_{tabel} 1,666$ , serta  $\beta_1 0,728$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$

diterima. Artinya ada pengaruh secara parsial antara Tunjangan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

**Keputusan:** Terdapat pengaruh antara Tunjangan Penghasilan Pegawai ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) ( $t$  - hitung  $3,242 > 1,666$ )

Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan penghasilan berhasil. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada setiap pegawai merupakan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Daerah, sehingga kepercayaan masyarakat dan dunia usaha kepada pemerintah akan tumbuh guna meningkatkan aktivitas ekonomi daerah yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat daerah.

b) Berdasarkan pada penentuan hipotesis awal dengan ketentuan jika.

$H_0 : \beta_1 = 0$  maka variabel  $X$  tidak berpengaruh terhadap Variabel  $Y$

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  maka variabel  $X$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$ . Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan nilai signifikansi  $0,108 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $1,632 < t$  tabel  $1,660$ , serta  $\beta_1$   $0,241$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

**Keputusan:** Tidak Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) ( $t$  - hitung  $1,632 < 1,666$ )

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Juniarari (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah para pegawai yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi. Selain itu juga pegawai akan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.

c) Berdasarkan pada penentuan hipotesis awal dengan ketentuan jika.

$H_0 : \beta_1 = 0$  maka variabel  $X$  tidak berpengaruh terhadap Variabel  $Y$

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  maka variabel  $X$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$ . Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk variabel Keahlian Teknologi Informasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan nilai

signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,650 > t$  tabel  $1,666$ , serta  $\beta_1$   $0,533$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh secara parsial antara Keahlian Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai.

**Keputusan:** Terdapat pengaruh Keahlian Teknologi Informasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) ( $t$  - hitung  $3,650 > 1,666$ )

Sebagaimana dikemukakan bahwa fungsi teknologi dan informasi dalam lingkungan pendidikan adalah sebagai *Technology Literacy Knowledge Deepening dan Knowledge Creation*. Keahlian teknologi informasi yang dapat membantu pelaksanaan tugas-tugas tenaga administrasi sekolah karena teknologi informasi berfungsi sebagai infrastruktur komunikasi dan informasi satuan pendidikan baik internal maupun eksternal.

## 2). Hasil Uji F

Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan ini yaitu jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $F$  hitung  $> F$  Tabel, maka terdapat pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ . Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $F$  hitung  $< F$  tabel maka tidak dapat pengaruh variabel  $X$  terhadap Variabel  $Y$ .

Berdasarkan penentuan hipotesis di awal dengan ketentuan jika  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  maka variabel  $X$  tidak berpengaruh terhadap variabel  $Y$ . Jika  $H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  maka variabel  $X$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$ . berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai, Komitmen Organisasi dan Keahlian Teknologi Informasi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $31,142 > F$  tabel  $2,748$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara bersama-sama (simultan) Tambahan Penghasilan Pegawai ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Keahlian Teknologi Informasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, diperoleh hasil koefisien determinasi atau nilai  $R$  square adalah  $0,586$ . Artinya menunjukkan bahwa pengaruh variabel Tambahan Penghasilan Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Keahlian Teknologi Informasi secara simultan adalah  $58,60\%$  dan sisanya sebesar  $41,40\%$  di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

- a. Secara simultan tambahan penghasilan pegawai, komitmen organisasi dan keahlian teknologi informasi berpengaruh positif sebesar 56,70% terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP di Kabupaten Purwakarta. Sehingga sisanya sebesar 43,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Secara parsial *tambahan penghasilan* pegawai berpengaruh positif sebesar 32,42% terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP pada masa pandemi Covid 19 di Kabupaten Purwakarta.
- c. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP pada masa pandemi Covid 19 di Kabupaten Purwakarta sebesar 16,32%.
- d. Secara parsial keahlian teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP pada masa pandemi Covid 19 di Kabupaten Purwakarta sebesar 36,50%.
- e. Secara parsial variabel keahlian teknologi informasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah SMP pada masa pandemic covid 19 di Kabupaten Purwakarta. Hal ini karena terhitung mulai bulan maret 2020 sampai Desember 2020 pemerintah kabupaten Purwakarta memberlakukan Work From Home (WFH) yang secara nyata tugas pokok dan fungsi pegawai dikerjakan melalui online.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabu Mangkunegara (2014). **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Allen and Meyer. 2013. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. (2013). **Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Tenaga administrasi sekolah**. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Ana Rasyidah1)\* Jefri Marzal2) M.Damris Edu-Sains Volume 4 No. 2, Juli 2015 37 **Investigasi Pengetahuan, Keterampilan Dan Implementasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Tenaga administrasi sekolah Matematika**

**SMA/MA** Di Kabupaten Tanjung Jabung Barat

- Arif Ramdhani (2011) **Penilaian Kinerja**. Bandung. PT Sarana Panca Karya Nusa
- Garry Dessler (2017) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta Salemba Empat
- Juniarari. (2011). **Komitmen Organisasi**. Jakarta.
- Luthans, Fred. (2012). "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi
- Moorhead dan Griffin. (2013). **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah (2016) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Alfabeta
- Nanda & Irfan (2013). "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kancab Batu)", Universitas Brawijaya, Vol.6 No.2
- Nazir (2014) **Metode Penelitian**. Bogor PT Ghalia Indonesia
- Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 239 Tahun 2019. (n.d.). tentang: **Tatacara pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil Tahun Anggaran 2020**
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2014) **Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R&D**. Bandung Alfabeta
- Sumantri, E. (2003) **Pendidikan Politik**. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka Jakarta
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014*. (n.d.). tentang: **Aparatur Sipil Negara (ASN)**.
- Undang-undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999*. (n.d.). Tentang: Pokok-pokok kepegawaian.