

Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Operator Sistem Informasi Data Pokok Pendidikan (Dapodik) Tingkat SD dan SMP Kota Banjarbaru

M. Reza Fitriadi¹, Ahmad Suriansyah², Suhaimi³

Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia¹²³

mrezafitriadi80@gmail.com, a.suriansyah@ulm.ac.id, suhaimi@ulm.ac.id

Abstrak: Pendidikan merupakan aspek penting kehidupan bagi individu. Pusat Data Nasional Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi melakukan pendataan pendidikan melalui aplikasi data pokok pendidikan (Dapodik). Sistem informasi Dapodik salah satu yang memiliki dampak besar bagi suatu instansi sekolah. dengan adanya sistem informasi Dapodik kegiatan input data seperti data siswa, tenaga pendidik, sarana dan prasarana, serta data-data sekolah lainnya akan lebih mudah untuk dilakukan. Penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif. Bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel: kompetensi, komitmen kerja, kompensasi dan kinerja operator sistem informasi Dapodik. Populasi penelitian ini adalah seluruh operator sistem informasi Dapodik tingkat SD dan SMP Kota Banjarbaru yang berjumlah 116 orang. Teknik sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kompetensi, komitmen kerja, kompensasi dan kinerja operator sistem informasi Dapodik. Selain pengaruh langsung, terdapat juga pengaruh tidak langsung kompetensi, komitmen kerja, kompensasi dan kinerja operator sistem informasi Dapodik di Kota Banjarbaru. Saran untuk penelitian ini diharapkan dapat memperhatikan kompetensi. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan yang tersedia dan menghindari tingkat stres tinggi dalam bekerja karena jika operator sistem informasi Dapodik bekerja dalam keadaan stres akan mempengaruhi kinerjanya, maka pentingnya untuk menghindari stres dalam bekerja dengan mengikuti kegiatan gathering sebagai upaya refreshing melepas penat dalam bekerja. Kemudian untuk peneliti lain disarankan untuk meningkatkan kemampuan penelitian agar dapat melihat lebih dalam pengaruh lain variabel yang dapat mempengaruhi kinerja operator sistem informasi Dapodik, serta menjadikan hasil penelitian ini sebagai sumber penelitian.

Kata Kunci: Kompetensi, Komitmen Kerja, Kompensasi, Kinerja Operator Sistem Informasi Dapodik.

Abstract: Education is an important aspect of life for individuals. The National Data Center of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology collects education data through the basic education data application (Dapodik). The Dapodik information system is one that has a big impact on a school institution. With the existence of the Dapodik information system, data input activities such as student data, educators, facilities and infrastructure, and other school data will be easier to do. This research includes a quantitative approach. It aims to describe and analyze the direct and indirect influence between variables: competence, work commitment, compensation and performance of Dapodik information system operators. The population of this study is all Dapodik information system operators at the elementary and junior high school levels in Banjarbaru

City totaling 116 people. The sample technique uses a proportional random sampling technique, with a sample of 90 people. The results of this study show that there is a direct influence between competence, work commitment, compensation and performance of Dapodik information system operators. In addition to direct influence, there is also an indirect influence on competence, work commitment, compensation and performance of Dapodik information system operators in Banjarbaru City. Suggestions for this research are expected to pay attention to competence. Increasing competence can be done by participating in the available training and avoiding high levels of stress at work because if the operator of the Dapodik information system works in a stressful state will affect his performance, then it is important to avoid stress at work by participating in gathering activities as an effort to refresh and relieve fatigue at work. Then for other researchers, it is recommended to improve research capabilities in order to be able to see more deeply the influence of other variables that can affect the performance of Dapodik information system operators, as well as make the results. and make the results of this study as a source of research.

Keywords: *Competence, Work Commitment, Compensation, Performance of Dapodik Information System Operators.*

1. Pendahuluan

Sekolah dalam menjalankan proses pendidikan tentunya harus berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk mampu mewujudkan kualitas pendidikan yang baik. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sekolah salah satunya adalah tenaga kependidikan (Nurlindah, Mustami, & Musdalifah, 2020). Tenaga kependidikan ialah anggota masyarakat yang memberikan kontribusi dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dimana didalamnya termasuk tenaga pendidik. Pendidik ialah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Aminy.E, 2020).

Pada tahun 2006 Biro Perencanaan Kerja sama Luar Negeri (PKLN) Depdiknas mulai menganalisa hambatan program perencanaan pendidikan di lingkungan Depdiknas, yaitu belum adanya data referensi yang terpusat, banyaknya data antara satu dan yang lain yang belum terhubung, dan metode pengumpulan data yang masih manual, sehingga perlu adanya pemutakhiran metode pengumpulan data dengan memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Oleh sebab itu, dibangun pusat referensi sistem pendataan terbaru berskala nasional yang mencakup sekolah, peserta didik, dan PTK. Dimana proses pengelolaan datanya mengacu pada sistem perbankan, yaitu dilakukan secara terpusat, daring (online), dan dalam waktu nyata (real time) yang disebut dengan sistem Data Pokok Pendidikan (Dapodik).

Sistem Data Pokok Pendidikan (Dapodik) lumrah nya dikelola langsung oleh tenaga kependidikan yang biasa disebut dengan operator sekolah. Operator sekolah memiliki tugas yang sangat vital dalam sistem Dapodik. Adapun tugas operator sekolah adalah menyebarkan formulir pendataan Kepala Sekolah, PTK, dan peserta didik dalam rangka mendapatkan data untuk dientri kedalam aplikasi, mengentri data sesuai dengan data yang terisi di formulir pendataan, dan mengirim data ke server melalui aplikasi dapodik (Kemdikbud, 2015). Namun dalam perjalanannya, tugas operator sekolah

menjadi semakin kompleks dengan adanya penggunaan data dapodik sebagai pedoman berbagai tunjangan guru, penyaluran dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) bahkan dana Bantuan Siswa Miskin (BSM) dan Program Indonesia Pintar (PIP), sehingga sering menjadi pusat informasi bagi Kepala Sekolah, guru maupun peserta didik mengenai keakuratan dapodik. Oleh sebab itu, operator harus memiliki kompetensi dalam mengoperasikan TIK agar proses pelaporan dapodik dapat berjalan dengan lancar.

Kinerja seorang operator sekolah perlu diukur berdasarkan kompetensi, komitmen kerja, dan kompensasi untuk mengetahui kualitas bekerja seorang operator sekolah. hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti Halidah, Sulaiman, dan Aslamiah, (2023) bahwa Variabel kompetensi profesional memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru secara langsung, kemudian Dalam Penelitian Rohimah (2020) diketahui bahwa komitmen kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru, selain itu juga Taradifa, Suriansyah, dan Sulistyana (2024) bahwa Guru yang memiliki kinerja yang baik akan tampak lebih ekstra tekun dan memiliki komitmen untuk bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa meraih kesuksesan dibutuhkan kerja keras dan berusaha semaksimal mungkin menghindari kegagalan (Sukma, Aslamiah, dan Suriansyah, 2024). Menurut spencer (2017) kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu, Adapun aspek yang mempengaruhinya seperti: (1) Motivasi, (2) Bawaan Biologis (tingkat stress), (3) Konsep Diri, (4) Pengetahuan, dan (5) Kemampuan. Suherman (2021) Julistia dalam Syahminan, Aslamiah, dan Suriansyah (2024) juga menyatakan selain kompetensi ditemukan faktor lain seperti komitmen organisasi yang kuat akan memperoleh kinerja yang baik. dalam penelitiannya juga menyampaikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya juga ditemukan dari Azwar (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu tentang kinerja juga ditemukan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu (Mardianti, Suriansyah, dan Suhaimi, 2020), kemudian kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas (Widiartina, Suriansyah, dan Aslamiah, 2024). Dalam penelitian Agustina, Suriansyah, dan Asniwati (2021) juga dikatakan bahwa kinerja merupakan bagian krusial yang perlu mendapat perhatian dalam proses mengembangkan mutu pendidikan.

Dari pemaparan di atas, telah banyak penelitian yang mempengaruhi kinerja. Penelitian ini mengenai kinerja operator sistem informasi Dapodik, kompetensi, komitmen kerja, dan kompensasi operator sistem informasi Dapodik, variabel yang ditentukan sudah lazim ditemukan pada kajian administrasi pendidikan. Namun pada penelitian ini peneliti menggabungkan variabel secara bersama-sama dan memilih operator sistem informasi Dapodik sebagai subjek penelitian. Untuk mengetahui sejauh mana kompetensi, komitmen kerja, dan kompensasi secara bersamaan dapat mempengaruhi kinerja seorang operator sistem informasi Dapodik masih menjadi pertanyaan yang perlu diteliti lebih lanjut. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis kompetensi, komitmen kerja, dan kompensasi terhadap

kinerja operator sistem informasi Dapodik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menghambat kinerja operator sistem informasi Dapodik, sehingga dapat memberikan sumbangan konstruktif bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen pendidikan yang lebih efektif dan efisien.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan. Dengan penelitian secara kuantitatif suatu data berupa angka-angka yang dikumpulkan agar dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan berdasarkan hasil analisis dan model yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada seluruh SD dan SMP Kota Banjarbaru yang terbagi dalam 5 kecamatan seperti Liang Anggang, Landasan Ulin, Cempaka, Banjarbaru Utara, dan Banjarbaru Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu operator sistem informasi Dapodik atau biasa disebut operator sekolah di SD dan SMP Kota Banjarbaru yang telah melalui tahap teknik pengambilan sampel dengan metode *proportional random sampling* dengan total sampel sebanyak 90 orang. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan cara penyebaran angket. Data yang terkumpul di analisis dengan analisis deskriptif, regresi linier, uji t, dan analisis jalur path (pengujian hipotesis).

3. Hasil dan Pembahasan

Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data semua variabel yang meliputi kompetensi (X1), komitmen kerja (X2), kompensasi (Z), kinerja operator sistem informasi Dapodik (Y) disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Kompetensi (X1), Komitmen Kerja (X2), Kompensasi (Z), Kinerja Operator Sistem Informasi Dapodik (Y)

Sumber	Kompetensi	Komitmen Kerja	Kompensasi	Kinerja
Mean	126,26	83,89	52,31	97,77
Minimum	100,00	46,00	30,00	75,00
Maximum	146,00	106,00	62,00	120,00
Std.Deviation	9,317	10,317	5,694	7,087

Tabel di atas menggambarkan deskripsi variabel-variabel penelitian. Nilai terkecil dari suatu rangkaian pengamatan disebut dengan nilai minimum, nilai terbesar dari suatu rangkaian pengamatan disebut dengan nilai maksimum, hasil penjumlahan dari nilai seluruh data dibagi dengan banyaknya data disebut dengan mean (rata-rata), akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai data dengan rata-rata dibagi dengan banyaknya suatu data disebut dengan standar deviasi.

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan statistik Uji T. Penentuan hasil

pengujian (penerimaan/penolakan hipotesis satu (H_1) dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikannya. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.317	5.604		2.733	.008		
	Kompetensi (X1)	.439	.049	.577	9.050	<.001	.793	1.261
	Komitmen Kerja (X2)	.142	.055	.206	2.599	.011	.511	1.957
	Kompensasi (Z)	.306	.102	.245	2.983	.004	.476	1.261
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)								

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikan sebesar $<0,001$; variabel komitmen kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,011$; dan variabel kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,004$. Hal ini berarti semua nilai $\text{sig} < 0,05$ yang menandakan semua hipotesis (H_0) ditolak.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Operator Sistem Informasi Dapodik

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung antara kompetensi terhadap kinerja operator sistem informasi Dapodik. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar $0,439$ bernilai positif. Nilai Thitung sebesar $9,050$ dengan nilai sig sebesar $< 0,001$, hal ini menunjukkan nilai $\text{sig.} < \alpha 0,05$ dan $\text{Thitung} > \text{Ttabel}$ yaitu $9,050 > 1,662$. Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif secara langsung antara kompetensi (X1) dan kinerja operator sistem informasi Dapodik (Y). Artinya kompetensi yang dimiliki oleh operator sistem informasi Dapodik tingkat SD dan SMP Kota Banjarbaru telah mencapai standar. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya memiliki kompetensi dalam bekerja sebagai operator sistem informasi Dapodik juga didukung dengan pendapat Rahmatika dalam Muntasir dkk (2023). Kompetensi adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kesesuaian dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.” (Mulyasa, 2013). Aslamiah dan Suhaimi (2019) menyatakan bahwa kompetensi menunjukkan kinerja atau tindakan yang mempunyai sifat rasional yang disesuaikan dengan alur profesinya dan memenuhi spesifikasi tertentu pada saat melaksanakan tugas pendidikan. Kompetensi juga sangat mempengaruhi keberhasilan dari suatu proses (Liani, Aslamiah, Suhaimi, dan Barsihanor,

2020). Suhaimi (2016) juga menyatakan kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan dari seorang profesional. Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugroho (2016) yang berjudul “Kontribusi Motivasi Kerja Operator Sekolah, Kompetensi Operator Sekolah, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten” menyatakan bahwa kompetensi operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,461 dengan thitung sebesar 6,088 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa ada kontribusi yang signifikan kompetensi operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten, dengan jumlah sumbangan efektif (SE) sebesar 33,1% dan sumbangan relatif (SR) sebesar 50,5%. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi kompetensi operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten adalah sebesar 33,1%. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Yanti dan Mursidi (2011), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan uji hipotesis bahwa Kompetensi berdasarkan perhitungan diperoleh thitung sebesar $5,205 > T_{tabel} 1.993$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$). karena thitung lebih besar dari Ttabel, maka H_2 diterima artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang serupa oleh Halidah, Sulaiman, dan Aslamiah, (2023) bahwa Variabel kompetensi profesional memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru secara langsung. Uji variable juga dilakukan dengan berpacuan pada teori Spencer (2017) dengan memuat sub variable salah satunya tentang bawaan biologis yang rerata variable nya sebesar 4,7 dan termasuk dalam kategori tinggi terutama pada indikator mudah stres dalam menghadapi sesuatu. Menurut Tri Wartono (2017) dalam dunia kerja sendiri, stres merupakan suatu kondisi di mana seseorang mengalami ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mengganggu proses berpikir, emosi, hingga kondisi karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja diantaranya dapat timbul akibat tidak harmonisnya hubungan antara individu dengan atasan, dengan rekan kerja, lingkungan kerja, dan bahkan dengan pekerjaannya sendiri. Dalam penelitian Suarga dan Resky Nur Alifa (2022) ditemukan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara manajemen stres dan kinerja. Dengan demikian pentingnya manajemen stress yang baik dalam menghadapi suatu pekerjaan agar pekerjaan dapat terlaksana secara efektif maupun efisien dan kinerja akan meningkat.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Operator Sistem Informasi Dapodik

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung antara komitmen kerja terhadap kinerja operator sistem informasi Dapodik Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel Komitmen Kerja (X_2) sebesar 0,142 bernilai positif. Nilai Thitung sebesar 2,599 dengan nilai sig 0,011, artinya nilai sig. $< \alpha$ (0,05) dan Thitung $> T_{tabel}$ yaitu $2,599 > 1,662$. Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif secara langsung antara Komitmen Kerja (X_2) dan kinerja guru (Y). Artinya komitmen kerja yang dimiliki operator sistem informasi Dapodik berada pada taraf yang baik Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja hal yang penting dan harus dimiliki seorang pegawai ketika bekerja disuatu lembaga hal ini didukung pendapat dari Robbins dan

Judge (2013:170) Komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Pendapat lainnya seperti Mathis dan Jackson (2008) komitmen kerja bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen kerja adalah derajat dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Komitmen kerja merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dalam penelitiannya Porter dan Steers (Luthans, 2006). Pandangan lainnya juga ditemukan seperti Putra, Suriansyah, dan Metroyadi (2024) bahwasanya Komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Komitmen kerja sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu dalam penelitian Taradifa, Suriansyah, dan Sulistyana (2024) bahwa Guru yang memiliki kinerja yang baik akan tampak lebih ekstra tekun dan memiliki komitmen untuk bekerja. Komitmen guru dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu Rizal, dkk (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawainya, adapun besaran koefisien kinerja pegawai tersebut adalah 83,8% yang dapat diartikan bahwa dengan semakin meningkat komitmen organisasi dari pegawai sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja pegawainya sebesar 83,8%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Arestia (2022) yang menyatakan bahwa Berdasarkan hasil uji t, dilihat bahwa nilai signifikan variabel komitmen organisasi kurang dari 0,05 dan nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,042), maka dapat dinyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gerbang Duabelas. Hal tersebut juga dapat menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H1) diterima, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gerbang Duabelas. Kemudian dengan hasil yang serupa dalam penelitian yang dilakukan oleh Akbar, et al. (2017), Sapitri (2016), dan Nadapdap (2017) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Operator Sistem Informasi Dapodik

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung yang positif secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja operator sistem informasi Dapodik. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (Z) sebesar 0,306 bernilai positif. Nilai Thitung sebesar 2,983 dengan nilai sig 0,004, artinya nilai sig. $< \alpha$ (0,05) dan Thitung $>$ Ttabel yaitu 2,983 $>$ 1,662. Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif secara langsung antara Kompensasi (Z) dan kinerja guru (Y). Hasil penelitian ini juga didukung dalam pendapat Hasibuan (2017)

kompensasi dinyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kasmir (2019) kompensasi dinyatakan bahwa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Larasati (2018) kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi atau non materi) yang diberikan oleh perusahaan atau aja karyawan. Menurut Edy (2020) kompensasi dinyatakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity). Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya seperti oleh Suhartono dan Nurhasanah (2017) menyimpulkan bahwa, pertama, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja Operator Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tapen, Kabupaten Bondowoso. Kedua, tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja Operator Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tapen, Kabupaten Bondowoso. Ketiga, terdapat pengaruh kepemimpinan serta kompensasi terhadap semangat kerja Operator Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tapen, Kabupaten Bondowoso. Hal ini dipertegas oleh Nugraha (2013) yang menyatakan kalau “imbalan yang didapat sudah layak dengan yang para pekerja inginkan, jadi hal itu bisa bikin motivasi pekerja dalam lebih membuat tingkatan kinerjanya”. Adapaun penelitian yang mendukung seperti dari Wijaya dan Andreani (2015) bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif secara signifikan dengan adanya kinerja pekerja. Kemudian penelitian lainnya juga ditemukan dari Rulianti (2019), dalam penelitiannya ditemukan pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja operator sistem informasi Dapodik Kota Banjarbaru. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi operator sistem informasi Dapodik berada pada kategori tinggi. karena dalam penerapannya terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja operator sistem informasi Dapodik. Hal yang perlu ditingkatkan bagi operator sistem informasi Dapodik seperti tentang operator sistem informasi Dapodik merasa mudah stress dalam menghadapi suatu pekerjaan jika hal ini dibiarkan bisa saja akan berdampak pada kinerja atau kualitas kerja seorang operator sistem informasi Dapodik, dengan demikian perlu perhatian khusus agar operator sistem informasi Dapodik tidak mudah stres dalam menghadapi suatu pekerjaan. Upaya yang dapat dilakukan salah satunya bagi Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru dapat memberikan apresiasi berupa reward bagi operator sistem informasi Dapodik yang memiliki kualitas kerja baik (2) Terdapat pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja operator sistem informasi Dapodik Kota Banjarbaru. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen kerja operator sistem informasi Dapodik berada pada kategori tinggi. Maka berdasarkan hal tersebut operator sistem informasi Dapodik tingkat Pendidikan Sekolah Dasar Kota Banjarbaru dapat terus mempertahankan komitmen kerja sebagai operator sistem informasi Dapodik, karena dalam komitmen kerja terbukti dapat mempengaruhi secara

positif terhadap kinerja operator tersebut. Mengingat bahwa jabatan operator sistem informasi Dapodik merupakan tugas tambahan yang diterima dari tenaga pendidik maupun kependidikan dari Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru dengan SK dari Sekolah, maka tidak sedikit operator sistem informasi Dapodik yang menjabat berubah-ubah hal inilah yang mengakibatkan sebagian dari Operator sistem informasi Dapodik merasa tidak takut ketika kehilangan pekerjaan sebagai operator sistem informasi Dapodik. Dengan demikian hal yang dapat diupayakan bagi operator sistem informasi Dapodik agar lebih semangat dalam bekerja dan menganggap penting suatu pekerjaan sehingga bekerja tidak menjadi sesuatu yang membebankan. (3) Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja operator sistem informasi Dapodik Kota Banjarbaru. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi operator sistem informasi Dapodik berada pada kategori tinggi, karena dalam kompensasi terbukti dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja operator sistem informasi Dapodik.

Daftar Pustaka

- Akbar, A., et al. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 47 (2)
- Aminy, E., (2020). Efektivitas Pelayanan Administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sarolangun. Universitas Islam Negeri Sultan Thana Saifuddin Jambi
- Arestia, N., (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gerbang Duabelas*. Dimensi, Volume 11 No. 2.
- Azwar, B.. (2013). “*Kajian pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang*.” Jurnal Manajemen.
- Agustina, F., Suriansyah, A., dan Asniwati, (2021) *Teacher Professionalism Development*, Journal of K6 Education and Management, Vol.4, No.2
- Aslamiah, & Suhaimi. (2019). *Relationship of Transformational Leaders of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization, Commitments with Performance of Primary School Teachers in Labuan Amas Selatan, Indonesia*. European Journal of Educational Studies, 5(11),
- Edy, S., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Halidah, R., Sulaiman, dan Aslamiah, (2023), *The Effect Of Head Of Paud Supervision, Teacher Participation In Teacher Work Group On Teacher Performance Through Play Group Teacher Professional Competence*. Golden Age: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, Vol. 7, No. 1
- Hasibuan, M., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Larasati, S., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, CV Budi Utama: Yogyakarta
- Liani, S., Aslamiah, Suhaimi, dan Barsihanor, (2020), *Strategies for Developing Naturalist Intelligence at Nature Schools*, Journal of K6 Education and Management, Vol. 3, No. 3.
- Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mardianti, Suransyah, A., dan Suhaimi, *The Effect of Organizational Climate, Work Discipline and Job Satisfaction Towards Teacher Performance at State Senior High School*, Journal of K6, Education and Management, Vol.3, No.1
- Mathis, R. L., and Jackson, J.H. 2002. *Human Resource Management* 10th Edition. Ohio:

Southwestern College Publishing.

- Mulyasa, (2013), *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Muntasir dkk. (2023). *Pengaruh Komitmen kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Ash-Shiddiiqi Jambi*, Jurnal Ilmiah Dikdaya, Volume 13, No. 1.
- Nadapdap, K. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Permata Sari*. Jurnal Ilmiah METHONOMI, Volume 3 (1)
- Nugroho, B., Murtiyasa, B., & Suyatmini (2016). *Kontribusi Motivasi Kerja Operator Sekolah, Kompetensi Operator Sekolah, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten*. Publikasi Ilmiah. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugraha, F. M. A., (2013), *Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawa Ud. Dinikoe Keramik Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 6 No 1. (hlm. 1-8). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Nurlindah, M., Khalifah M., & Musdalifah. (2020). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jurnal Idaarah
- Putra, R. A., Suriansyah, A. dan Metroyadi, (2024), *Hubungan Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri Terakreditasi A Di Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar*, Journal of Administration and Educational Management, Vol. 7, No. 1.
- Rizal, dkk (2023), *Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis: Vol. 05, No. 3.
- Robbins, S. P., & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Rohimah, S., (2020). *Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru*. Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Rulianti, E., (2019), *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 16, No. 02 – Desember.
- Sapitri, R. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, Volume 3 (2)
- Suherman, A., (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Guru pada Lazuardi Global Islamic School*. Fakultas Ekonomi: Universitas Pamulang. Journal of Management and Business Review. Volume 18, Nomor 3.
- Suhaimi, (2016). *Peranan Perguruan Tinggi dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Calon Tenaga Pendidik*. Educasia: Vol. 1, No. 1.
- Suhartono, D. & Nurhasanah, S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Operator Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*. Jurnal Ilmiah. 13 (1)
- Sukma, F. D., Aslamiah, dan Suriansyah, A., (2024). *Hubungan Antara Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Erprestasi, Dan Kinerja Guru Sdn Di Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong*, Journal of Administration and Educational Management, Vol. 7, No. 1

- Suarga, dan Resky N A., (2022) Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dosen Di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Alauddin Makassar, Makassar: Journal Educational Leadership Vol. 2 No. 1.
- Spencer. 2017. *Competence at Work "Models For Superior Performance"*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc
- Syahminan, A., Aslamiah, & Suriansyah, A. (2024) Pengaruh Budaya Sekolah, Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru SDN SeKecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin, EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Vol. 5, No.1.
- Taradifa, V. O., Suriansyah, A., dan Sulistyana, (2024) *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Bk SMA/SMK di Kalimantan Tengah*. Edukasia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Vol. 5, No. 1
- Wartono, T., (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). Jurnal Ilmiah 4(2), 41-55.
- Wijaya, T., dan Fransisca A., (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal Agora. Vol. 3, No.2
- Widiartina, I., Suriansyah, A., Aslamiah, (2024), *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kreativitas Guru dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong*, Journal of Administration and Educational Management, Vol.7, No.1
- Yanti, D. A. W., dan Mursidi. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, Volume 4, Nomor 1