



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA OPERATOR SEKOLAH
DALAM PENGELOLAAN DATA POKOK
PENDIDIKAN PADA SD DAN SMP NEGERI DI
KECAMATAN SAPURAN KABUPATEN WONOSOBO**

SKRIPSI

**Diajukan dalam rangka penyelesaian Studi Strata 1 untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan**

**Oleh
Firda Auliya
1102416042**

**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN
JURUSAN KURIKULUM DAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
TAHUN 2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Operator Sekolah dalam Pengelolaan Data Pokok Pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo" telah disetujui pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 5 Juli 2020

Pembimbing,

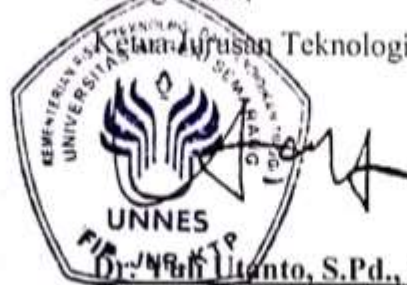


Dr. Kustiono M.Pd.

NIP. 196303071993031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Teknologi Pendidikan



Dr. Nufi Utanto, S.Pd., M.Si.

NIP. 197907272006041002

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sekolah dalam Pengelolaan Data Pokok Pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Sapuran Kabupaten Wonosobo” karya:

Nama : Firda Auliya

NIS : 1102416042

Program Studi : Teknologi Pendidikan

Telah dipertahankan dalam Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan, I Negeri Semarang pada hari Rabu, tanggal 26 Agustus 2020.

Semarang, 26 Agustus 2020

Sekretaris,



Dr. Yuli Utanto, S. Pd, M. Si.

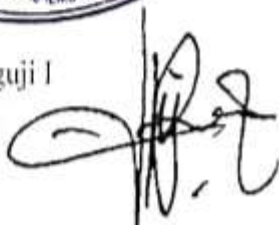
NIP. 197907272006041002



Dra. Sinta Saraswati, M. Pd., Kons.

NIP. 19600605199032001

Penguji I



Dr. Rafika Bayu Kusumandari, S. Pd., M. Pd.

NIP. 197904152003122002

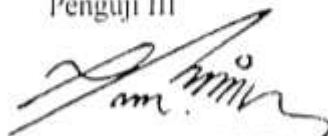
Penguji II



Dr. Yuli Utanto, S. Pd, M. Si.

NIP. 197907272006041002

Penguji III



Dr. Kustiono M. Pd.

NIP. 196303071993031001

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 7 Juli 2020

Yang membuat pernyataan,



Firda Auliya

1102416042

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Menyia-nyiakan waktu lebih buruk dari kematian. Karena kematian memisahkanmu dari dunia, sedangkan menyia-nyiakan waktu memisahkanmu dari Allah”

(Imam bin Al Qayim)

“Raihlah tujuan langkah demi langkah dan jangan lupa selalu libatkan Allah dalam setiap langkahmu, niscaya kesuksesan menantimu aamiin”

(Firda Auliya)

PERSEMBAHAN

Sujud syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Kupersembahkan hasil usaha dan terima kasihku kepada:

1. Yang istimewa kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Bagyono dan Ibunda Anik Musrifah yang tiada henti memberikan semangat, motivasi serta doa yang tiada hentinya.
2. Adik-adik tersayang Anggi Aulia Wicaksono dan Syara Nindita Suci Aulia yang selalu memberikan warna hidup.
3. Keluarga besar Bani Taefur yang telah memberikan semangat dan motivasi.
4. Himawan Adi Pradana atas segala dukungan dan bantuannya.
5. Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan
6. Almamater tercinta, Universitas Negeri Semarang.

ABSTRAK

Auliya, Firda. 2020. “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Operator Sekolah dalam Pengelolaan Data Pokok Pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo”. *Skripsi*. Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing Dr. Kustiono, M. Pd.

Kata Kunci: Data Pokok Pendidikan, Kinerja, Penguasaan Teknologi Informasi, Kelengkapan Fasilitas dan Kesejahteraan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih adanya beberapa masalah di dunia pendidikan, terutama mengenai kinerja operator sekolah. Dapat diketahui bahwa kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo belum sesuai dengan harapan. Sebagai seorang operator sekolah, tentu ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu maka peneliti akan melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo, (2) pengaruh kelengkapan fasilitas terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo, (3) pengaruh kesejahteraan operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo, (4) pengaruh penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas dan kesejahteraan operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini menggunakan penelitian *ex post facto*. Variabel penelitian ini yaitu penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas dan kesejahteraan operator sekolah. Populasi penelitian ini yaitu semua operator sekolah SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 36 orang. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini yaitu: (1) Terdapat pengaruh positif serta signifikan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo, (2) terdapat pengaruh positif serta signifikan kelengkapan fasilitas terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo, (3) terdapat pengaruh positif serta signifikan kesejahteraan operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo, dan (4) terdapat pengaruh penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas serta kesejahteraan operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo. Kinerja operator sekolah dipengaruhi oleh penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas dan kesejahteraan operator sekolah sebesar 62,7%, sedangkan lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahNya, sehingga Tugas Akhir Skripsi dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Operator Sekolah dalam Pengelolaan Data Pokok Pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo” dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi tidak lepas dari bantuan orang lain. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rohman. M. Hum., selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang sudah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan studi di kampus Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Edy Purwanto, M. Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang sudah memberikan izin penelitian untuk keperluan Tugas Akhir Skripsi.
3. Dr. Yuli Utanto, S.Pd., M.Si, selaku Ketua Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan yang tsudah membantu banyak hal pada masa perkuliahan.
4. Dr. Kustiono, M. Pd, selaku Dosem pembimbing yang telah membimbing, meluangkan waktu serta sabar dalam memberikan bombingan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta staf karyawan Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan yang selama ini telah memberikan ilmu yang bermanfaat.

6. Kepala Disdikpora Kabupaten Wonosobo serta Kepala Korwil Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh Operator Sekolah SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Teman-teman Jurusan Teknologi Pendidikan yang telah menjadi teman terbaik pada masa perkuliahan. Semoga kebaikan dan kesuksesan selalu menyertai kalian semua.
9. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan serta bimbingan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.

Semarang, 5 Juli 2020

Penulis,

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Cakupan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
1.6.1 Manfaat Teoritis	12
1.6.2 Manfaat Praktis.....	12

BAB II KERANGKA TEORETIK, PENELITIAN YANG RELEVAN DAN KERANGKA BERPIKIR	13
2.1 Kerangka Teoritik.....	13
2.1.1 Kinerja	13
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.1.3 Kinerja Pengelolaan Data Pokok Pendidikan.....	19
2.1.3.1 Pengelola Data Pokok Pendidikan	20
2.1.3.2 Operator Sekolah.....	24
2.1.4 Data Pokok Pendidikan (Dapodik)	32
2.2 Penelitian yang Relevan	36
2.3 Kerangka Berpikir	41
2.4 Hipotesis Penelitian	42
 BAB III METODE PENELITIAN	 45
3.1 Desain Penelitian	45
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	46
3.3.1 Populasi	46
3.3.2 Sampel	47
3.4 Variabel Penelitian	48
3.5 Metode Pengumpulan Data	48
3.5.1 Observasi	48
3.5.2 Kuesioner (Angket)	49
3.5.3 Dokumentasi.....	49

3.6 Instrumen Penelitian	50
3.7 Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	52
3.7.1 Validitas.....	52
3.7.2 Reliabilitas	55
3.8 Teknik Analisis Data	56
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	56
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	58
3.8.2.1 Uji Normalitas	58
3.8.2.2 Uji Linearitas.....	58
3.8.2.3 Uji Multikolinearitas	59
3.8.3 Uji Hipotesis	59
3.8.3.1 Regresi Linier Berganda	60
3.8.3.2 Pengujian Hipotesis.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Hasil Penelitian.....	63
4.1.2 Deskripsi Lokasi, Waktu dan Subjek Penelitian	63
4.1.3 Variabel Penelitian	64
4.1.3.1 Penguasaan Teknologi Informasi	64
4.1.3.2 Kelengkapan Fasilitas	66
4.1.3.3 Kesejahteraan Operator Sekolah.....	68
4.1.3.4 Kinerja Operator Sekolah.....	70
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	72
4.1.4.1 Uji Normalitas	72

4.1.4.2 Uji Linearitas.....	73
4.1.4.3 Uji Multikolinearitas	74
4.1.5 Pengujian Hipotesis Penelitian	75
4.1.5.1 Uji Parsial (Uji T).....	76
4.1.5.2 Uji Simultan (Uji F)	78
4.1.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	79
4.1.5.4 Sumbangan Efektif (SE%) dan Sumbangan Relatif (SR%).	79
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Simpulan.....	88
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Populasi Penelitian.....	46
Tabel 2. Alternatif Jawaban dan Skor Instrumen.....	51
Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen.....	51
Tabel 4. Kriteria Validitas Soal.....	52
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Penguasaan Teknologi Informasi.....	53
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kelengkapan Fasilitas	54
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Operator Sekolah	54
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Operator Sekolah.....	55
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 10. Pengkategorian Jawaban Responden	57
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Penguasaan Teknologi Informasi	64
Tabel 12. Kategori Kecenderungan Penguasaan Teknologi Informasi.....	65
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Kelengkapan Fasilitas.....	66
Tabel 14. Kategori Kecenderungan Kelengkapan Fasilitas	67
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Kesejahteraan Operator Sekolah	68
Tabel 16. Kategori Kecenderungan Kesejahteraan Operator Sekolah.....	69
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Kinerja Operator Sekolah.....	70
Tabel 18. Kategori Kecenderungan Kinerja Operator Sekolah	71
Tabel 19. Ringkasan Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 20. Ringkasan Hasil Uji Linearitas	73
Tabel 21. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 22. Ringkasan Hasil Uji Regresi	75

Tabel 23. Ringkasan Hasil Uji Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif..... 79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	42
Gambar 2. Daigram Lingkaran Kecenderungan Penguasaan TI.....	65
Gambar 3. Diagram Lingkaran Kecenderungan Kelengkapan Fasilitas	67
Gambar 4. Diagram Lingkaran Kecenderungan Kesejahteraan Operator Sekolah	69
Gambar 5. Diagram Lingkaran Kecenderungan Kinerja Operator Sekolah	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Uji Coba	98
Lampiran 2 Data Rekapitulasi Uji Coba	104
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	109
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	118
Lampiran 5 Instrumen Penelitian	123
Lampiran 6 Rekapitulasi Data Hasil Penelitian	129
Lampiran 7 Uji Deskriptif	139
Lampiran 8 Uji Prasyarat Analisis	141
Lampiran 9 Uji Regresi Linier Berganda	144
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian	146
Lampiran 11 Dokumentasi	151

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu lembaga pendidikan yaitu tempat berlangsungnya proses pendidikan atau belajar mengajar. Setiap orang yang berada pada tempat tersebut maka akan mengalami perubahan dan juga perkembangan. Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 menyebutnya dengan jalur pendidikan informal, formal serta non formal yang di mana dalam sistem pendidikan nasional masing-masing lembaga tersebut mempunyai tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Dalam mencapai keberhasilan pendidikan terutama pendidikan formal tentu sangat diperlukan peran dari tenaga kependidikan. Menurut Azhar (2009) tenaga kependidikan dalam hal ini LPTK (Lembaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan) adalah salah satu kunci dalam mencapai berhasil atau tidaknya sistem pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi standar mutu, baik standar produk, standar pelayanan maupun standar *customer* pendidikan. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan menyatakan: “tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”. Selain itu Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Pasal 39 Ayat 1 tentang Sisdiknas, juga menyatakan: “tenaga kependidikan bertugas melaksanakan

administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”.

Dalam *output* pendidikan sebuah sekolah tentu membutuhkan kinerja seorang operator yang disebut sebagai operator sekolah. Menurut Barnawi & Arifin (2014:13) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat berhasil atau tidaknya seseorang maupun kelompok di dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab serta wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang sudah ditetapkan dalam periode tertentu guna mencapai tujuan suatu organisasi. Saat ini pemerintah mengharuskan sekolah-sekolah dalam satuan pendidikan untuk menyajikan data yang valid serta *up to date*. Oleh karena itu operator sekolah adalah orang yang sangat penting dalam suatu sistem pendataan pendidikan yang sekarang terintegrasi dalam suatu aplikasi yaitu Data Pokok Pendidikan (Dapodik). Seorang operator sekolah tentu mereka harus mengetahui apa saja fungsi serta tugas pokoknya dalam proses pengelolaan Data Pokok Pendidikan, sehingga tanggung jawab dan amanah dapat terlaksana dengan sebaik mungkin.

Tugas yang harus dilakukan oleh operator sekolah yaitu meliputi hampir seluruh aspek data sekolah, serta semua bentuk pelaporan yang berbasis komputer baik yang bersifat mandiri bagi Pendidik serta Tenaga Kependidikan atau yang bersifat menyeluruh di sekolah sudah menjadi tugas operator sekolah. Hal tersebut yang menjadi sebab bahwa operator sekolah sangat dibutuhkan kinerjanya demi mencapai suatu tujuan pendidikan. Akan tetapi sering terjadi data pendidik dan tenaga kependidikan maupun data siswa yang diberikan kepada operator sekolah untuk

dikelola tidak lengkap dan tidak valid sehingga menambah beban kerja operator sekolah yang harus bekerja dua kali untuk memperbaiki data-data yang salah.

Penguasaan teknologi informasi merupakan kompetensi wajib yang harus dikuasai oleh seseorang terutama dalam bidang pendidikan. Penguasaan teknologi informasi yang baik akan mampu mendorong kinerja seseorang terutama operator sekolah untuk menjadi lebih produktif. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 10 menyebutkan: “kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Oleh sebab itu operator sekolah sebagai pengelola Data Pokok Pendidikan tentu harus mampu menguasai teknologi informasi dengan baik agar dapat dipercaya serta proses pendataan juga dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya kesalahan.

Selain itu sosialisasi terhadap operator sekolah mengenai bagaimana proses serta tata cara penginputan data di aplikasi Dapodik juga sangat penting. Karena hal tersebut sangat mempengaruhi baik tidaknya penguasaan teknologi informasi yang dimiliki oleh operator sekolah. Semakin tinggi penguasaan teknologi informasi seorang operator sekolah, maka kualitas yang dimiliki oleh sekolah tersebut juga akan baik. Menurut Sugi, selaku operator sekolah SD Negeri 1 Sedayu mengatakan bahwa sosialisasi yang dilakukan oleh dinas pendidikan dirasa sudah cukup. Akan tetapi di aplikasi Dapodik masih sering dilakukan pembaharuan sehingga operator sekolah masih membutuhkan sosialisasi yang lebih maksimal. Setyawan selaku operator sekolah SMP Negeri 3 Satu Atap Sapuran juga mengatakan bahwa sosialisasi dari

pemerintah masih kurang sehingga pengetahuan tentang Dapodik juga masih belum maksimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Disdikpora Kabupaten Wonosobo menunjukkan bahwa Disdikpora Kabupaten Wonosobo melakukan pelatihan mengenai Dapodik di Kecamatan Sapuran setiap satu tahun sekali, yaitu pada saat tahun ajaran baru. Menurut Kristijadi, selaku kepala Disdikpora Kabupaten Wonosobo mengatakan bahwa pelatihan tersebut dilakukan karena pembaharuan pada aplikasi Dapodik hanya dilakukan pada saat tahun ajaran baru sehingga perlu dilakukan sosialisasi kepada operator sekolah secara langsung.

Selain itu Amalia, salah satu pegawai di Disdikpora Kabupaten Wonosobo juga mengatakan: “kita juga ada grup *WhatsApp* untuk *sharing* atau konsultasi bagi operator sekolah apabila ada kesulitan mengenai aplikasi Dapodik. Tetapi untuk sosialisasi secara tatap muka kita hanya mengadakan satu tahun sekali dan kita juga menuntut sekolah untuk mandiri karena dari Dinas Pendidikan Kabupaten pun tidak ada sosialisasi dari Jakarta.” Untuk menguasai teknologi informasi dengan baik, kemampuan dari masing-masing operator sekolah juga harus lebih ditingkatkan agar operator sekolah dapat mengelola Dapodik dengan baik. Selain itu di Kecamatan Sapuran masih banyak operator sekolah yang juga berprofesi sebagai guru, sehingga pengetahuannya tentang Dapodik masih sangat dangkal.

Fasilitas sekolah merupakan hal yang sangat mempengaruhi baik tidaknya kegiatan yang ada di suatu lembaga pendidikan terutama sekolah. Dalam proses pendataan yang ada di Data Pokok Pendidikan, operator sekolah memerlukan fasilitas

yang lengkap terutama komputer/laptop, modem/wifi, listrik, ruangan yang nyaman dan juga fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas yang lengkap tentu akan sangat mempengaruhi kinerja operator sekolah dalam proses pendataan. Budi Setyawan yang merupakan operator sekolah SMP Negeri 3 Satu Atap Sapuran mengatakan bahwa kendala yang sering dialami yaitu spesifikasi komputer yang masih rendah dan listrik yang masih belum memadai.

Moenir (1987:197) menyatakan: “fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Oleh sebab itu tanpa adanya alat kerja maka seorang pegawai tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2019) menyebutkan: “fasilitas adalah sarana untuk melancarkan pelaksanaan fungsi”.

Kemudahan akses internet juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja operator sekolah dalam mengisi Dapodik. Laily yang merupakan operator sekolah SMP Negeri 5 Satu Atap Sapuran menyebutkan bahwa sering terjadi adanya kendala dalam kelancaran akses internet. Hal tersebut dikarenakan letak sekolah yang berada jauh dari perkotaan sehingga sulit untuk mendapatkan jaringan internet. Hal tersebut tentu sangat menghambat proses pendataan serta operator sekolah tidak dapat melakukan sinkronisasi data tepat waktu.

Kesejahteraan seseorang terhadap pekerjaan yang sudah mereka kerjakan merupakan hal yang sangat penting. Apalagi jika pekerjaan yang mereka kerjakan berat dan sangat menguras tenaga dan juga pikiran mereka. Dalam Undang-undang Nomor

13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 31 menyebutkan: “kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”. Dalam Permendikbud Nomor 3 Tahun 2019 tentang petunjuk teknik Bantuan Operasional Sekolah menyebutkan bahwa gaji/upah yang diberikan kepada operator sekolah yaitu bersumber dari dana BOS. Operator Sekolah SMP Negeri 2 Sapuran, Aris Subagyo mengatakan bahwa upah yang didapat sebagai operator sekolah masih sangat kurang. Hal tersebut tidak sebanding dengan pekerjaannya sebagai operator sekolah yang dirasa memang berat.

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 40 Ayat 1 menyebutkan bahwa pendidik serta tenaga kependidikan berhak mendapatkan:

- a. Penghasilan dan juga jaminan kesejahteraan sosial yang pantas serta memadai.
- b. Penghargaan sesuai dengan tugas serta prestasi kerja.
- c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
- d. Perlindungan hukum dalam menjalankan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.
- e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Dalam hal ini operator sekolah adalah seorang pekerja di sekolah yang mempunyai tugas serta tanggung jawab yang berat tentunya membutuhkan gaji/upah

yang layak untuk menunjang kebutuhan pokok sehari-hari. Semakin layak gaji/upah yang diberikan oleh operator sekolah maka semakin baik pula kinerjanya apabila dibandingkan operator sekolah dengan gaji/upah yang tidak layak. Dalam pandangan paling modern, dapat dikatakan bahwa kerja adalah bagian yang sangat mendasar atau esensial dari manusia. Sebagai bagian yang sangat mendasar, kerja akan memberikan status kepada masyarakat yang ada di suatu lingkungan serta bisa mengikat suatu individu yang lain baik yang bekerja ataupun tidak bekerja, (Anoraga, 2006).

Disiplin kerja adalah sikap yang menunjukkan ketaatan seseorang dengan peraturan yang berlaku. Apabila disiplin kerja seseorang baik, maka juga akan mendorong kinerja seseorang untuk menjadi lebih produktif. Kurang disiplinnya karyawan dalam menjalankan tugas, seperti datang terlambat atau bersikap masa bodoh terhadap pekerjaannya maka kualitas pekerjaan akan menjadi rendah. Operator sekolah yang selalu disiplin dalam menjalankan tugasnya maka prestasi atas kinerjanya lebih mudah untuk diraih apabila dibandingkan dengan operator sekolah yang kurang disiplin dalam bekerja. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja operator sekolah.

Motivasi kerja juga adalah hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai termasuk Operator Sekolah dalam bekerja. Menurut Kusereka (2003), motivasi yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan di sekolah yang mengarah kepada peningkatan kinerja. Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang dalam melaksanakan pekerjaan supaya mendapatkan hasil yang terbaik. Apabila motivasi kerja seorang karyawan rendah, maka akan mengurangi tingkat

kinerja karyawan serta pekerjaan tentunya menjadi terhambat. Dengan demikian, dalam rangka untuk membawa perubahan ke sistem pendidikan yang lebih baik, maka motivasi operator sekolah juga perlu dibangkitkan baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.

Dalam menjalankan tugasnya, operator sekolah juga memiliki banyak kendala.

Dalimunthe, dkk (2014) menyebutkan kendala operator sekolah:

- a. Banyak operator sekolah yang tidak terlalu memahami penggunaan sistem informasi Data Pokok Pendidikan.
- b. Tidak ada akses untuk operator dinas dalam mengelola sistem informasi Dapodikdas, sehingga jika ada operator sekolah yang melaporkan permasalahan sistem kepada pihak operator dinas maka operator dinas sulit untuk memperbaiki sistem.
- c. Operator sekolah merasa rumit dalam pengaturan data pendidikan.
- d. Operator merasa jenuh dan bosan karena merasa menghabiskan waktu yang lama untuk memasukkan data.
- e. Tidak ada sistem untuk backup data, sehingga jika ada kesalahan (*error*) terjadi pada sistem atau pada PC/laptop operator maka semua data akan hilang.
- f. Sering terjadi kesalahan pada saat *update* data.
- g. Operator sekolah sering mengalami kesalahan ketika pemindahan siswa tambahan ke tabel utama.
- h. Kesulitan dalam sinkronisasi (pengiriman data) ke pusat disebabkan jadwal sinkronisasi yang bersamaan dengan operator sekolah yang lain.

Berdasarkan kendala-kendala tersebut dapat diketahui bahwa terdapat masalah yang terjadi antara sistem informasi Data Pokok Pendidikan dengan operator sekolah. Penelitian ini dilakukan karena masih terdapat beberapa masalah dalam dunia pendidikan terkait dengan kinerja operator sekolah yang belum maksimal dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Operator Sekolah dalam Pengelolaan Data Pokok Pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa hal yang menjadi permasalahan yaitu:

- a. Penguasaan teknologi informasi operator sekolah belum sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Kelengkapan fasilitas yang belum memadai.
- c. Kesejahteraan operator sekolah yang tidak seimbang.
- d. Sulitnya akses internet sehingga proses pengumpulan data baik data siswa maupun guru lambat dan tidak lengkap.
- e. Masih terdapat operator sekolah yang kurang disiplin dalam bekerja.
- f. Kurangnya motivasi operator sekolah baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka dapat diketahui bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja operator sekolah dalam pengelolaan Data Pokok Pendidikan. Mengingat luasnya masalah yang ada, maka perlu diadakan pembatasan masalah agar penelitian menjadi lebih focus serta lebih mendalam. Penelitian ini hanya terfokus pada tiga faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja operator sekolah dalam pengelolaan Data Pokok Pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo yaitu penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas dan kesejahteraan operator sekolah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah serta pembatasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah dalam pengelolaan data pokok pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo?
- b. Apakah kelengkapan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah dalam pengelolaan data pokok Pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo?

- c. Apakah kesejahteraan operator sekolah berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah dalam pengelolaan data pokok pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo?
- d. Apakah penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas dan kesejahteraan operator sekolah”secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah”dalam pengelolaan data pokok Pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja operator sekolah dalam pengelolaan data pokok pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kelengkapan fasilitas terhadap kinerja operator sekolah dalam pengelolaan data pokok pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah dalam pengelolaan data pokok pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas dan kesejahteraan operator sekolah secara bersama-sama

terhadap kinerja operator sekolah dalam pengelolaan data pokok pendidikan pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan baik manfaat secara teoritis maupun secara praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan suatu kontribusi terhadap perkembangan dalam dunia pendidikan, khususnya dalam hal kinerja operator sekolah.
- b. Menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang berhubungan dengan kinerja operator sekolah.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan penulis lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja operator sekolah, sehingga nantinya dapat dijadikan bekal dalam meningkatkan kinerja saat telah memasuki dunia kerja.

- b. Bagi Pengguna Informasi

Memberikan informasi positif dan masukan bagi operator sekolah serta para penyelenggara pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja operator sekolah.

BAB II

KERANGKA TEORETIK, PENELITIAN YANG RELEVAN DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Kerangka Teoritik

2.1.1 Kinerja

Semua tujuan dalam suatu organisasi dapat dicapai dengan mudah apabila seluruh komponen organisasi dapat bekerja dengan optimal, termasuk peningkatan prestasi kerja. Seorang pegawai/tenaga kerja dapat meningkatkan prestasi kerja apabila ada keyakinan bahwa harapan, keinginan, keperluan serta kebutuhan paasti terpenuhi. Istilah kinerja dalam Bahasa inggris yaitu “*performance*”. *Performance* yaitu kata benda. Jadi arti kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun kelompok di dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisai.

Kinerja merupakan suatu pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kualitatif atau kuantitatif, fleksibilitas, kreatifitas, dapat diandalkan maupun hal-hal lain yang dapat diinginkan. Colquitt, dkk (2015), menyebutkan: “*Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positivly or negativly, to organizational goal accomplishment*”. Hal tersebut mengandung arti bahwa kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari

serangkaian perilaku seorang karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kinerja adalah: “(1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan dan (3) kemampuan kerja”. Menurut Sedarmayanti (2001:50) menyatakan: “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”. Sedangkan menurut Fattah (1999:19) kinerja atau prestasi kerja yaitu suatu kemampuan dengan didasari oleh sikap, pengetahuan, keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Samsudin (2005:159) menjelaskan: “kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Schermerhorn (2005:386) menyebutkan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang diukur sebagai jumlah tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Diperkuat kembali oleh Saetang dan Sulumnad (2010), bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku manusia yang merupakan faktor terpenting guna mengevaluasi efektivitas kerja individu. Gibson (2003:18) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan

kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat merefleksikan kinerja.

Istilah kinerja dapat diartikan sebagai watak atau semangat fundamental yang menghasilkan produktifitas serta kinerja dari kebiasaan suatu kelompok masyarakat di dalam melakukan suatu hal berkaitan dengan kewajibannya. Dalam suatu organisasi profesional, sebagai bentuk penghargaan dari apa yang telah dilakukannya terhadap organisasi, maka seorang pegawai tentu harus mendapatkan imbalan atas prestasi yang diberikannya. Sesuatu yang diberikan kepada pegawai sebagai hadiah atas hasil kerjanya sering disebut dengan istilah kompensasi (Umar, 2000:16). Apabila kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai sudah sesuai dengan usaha yang telah dilakukannya, maka mereka akan merasakan kepuasan tersendiri, dan demikian juga sebaliknya.

Menurut Uno & Lamatenggo (2012) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur dengan lima indikator pokok, yaitu kecepatan/ketepatan kerja, kualitas kerja, kemampuan kerja, inisiatif kerja serta komunikasi. Mangkunegara (2001:67) juga mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan juga kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai sangat berkaitan dengan sistem pemberian penghargaan yang telah diterapkan oleh suatu organisasi/lembaga tempat mereka bekerja.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hezberg dalam (Handoko:2003), menyebutkan bahwa ada dua dimensi yang dapat menentukan kepuasan kerja seorang pegawai, yaitu faktor-faktor yang mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja serta faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja. Faktor yang mencegah timbulnya kepuasan kerja terdiri dari faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja serta hubungan antar pekerja, adalah faktor-faktor yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan, akan tetapi berhubungan dengan konteks pekerjaan. Sedangkan faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti tanggung jawab, prestasi kerja serta kesempatan untuk berkembang.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001:82), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kemampuan, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dukungan yang diterima serta hubungan dengan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan realita dan kemampuan potensi. Sedangkan faktor motivasi yaitu terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi suatu situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang memberikan dorongan kepada diri pegawai untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Simanjuntak (2005), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah:

a. Faktor individu

Faktor individu yaitu kemampuan serta keterampilan dalam bekerja. Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor kemampuan dan keterampilan kerja serta faktor motivasi dan etos kerja.

b. Faktor dukungan organisasi

Bentuk dukungan dalam organisasi yaitu penyediaan sarana dan prasarana, pengorganisasian, kenyamanan lingkungan kerja, dan juga kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian bertujuan untuk memberikan kejelasan tentang tujuan yang harus dicapai serta apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

c. Faktor dukungan manajemen

Kinerja dalam suatu organisasi/perusahaan serta kinerja setiap orang sangat bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan cara membangun sistem kerja yang aman, atau dengan mengembangkan kompetensi pekerja. Selain itu juga dengan meningkatkan motivasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) antara lain:

- a. Kemampuan serta keahlian, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan, yaitu apabila seseorang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik, begitupun sebaliknya.

- c. Rancangan kerja, yaitu suatu rancangan pekerjaan yang akan memberikan kemudahan pegawai dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian, yaitu sifat maupun karakteristik seseorang.
- e. Motivasi kerja, yaitu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Apabila pegawai memiliki motivasi yang kuat baik dari dalam atau dari luar dirinya maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin.
- f. Kepemimpinan, yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengelola, mengatur, serta memerintah bawahannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan serta tanggung jawab yang telah diberikan.
- g. Gaya kepemimpinan, yaitu sikap seorang pemimpin saat menghadapi atau memerintah bawahannya.
- h. Budaya organisasi, yaitu norma atau kebiasaan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja, yaitu perasaan gembira yang dirasakan oleh seorang pegawai setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja, yaitu kondisi atau suasana di sekitar tempat kerja.
- k. Loyalitas, yaitu kesetiaan karyawan untuk membela serta tetap bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja.
- l. Komitmen, yaitu kepatuhan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu peraturan atau kebijakan perusahaan.

2.1.3 Kinerja Pengelolaan Data Pokok Pendidikan

Tenaga kependidikan merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat berperan dalam mencapai suatu tujuan sekolah. Sumarsono (2003:4) mengemukakan bahwa sumber daya manusia memiliki dua pengertian. Yang pertama yaitu usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu guna menghasilkan barang serta jasa. Yang kedua, sumber daya manusia menyangkut seseorang yang mampu bekerja guna memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melaksanakan suatu kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu artinya bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan/atau memberikan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”. Sedangkan pengertian tenaga kependidikan menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 5 merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri serta diangkat guna menunjang penyelenggaraan suatu pendidikan.

2.1.3.1 Pengelola Data Pokok Pendidikan

Dalam Buku Sistem Pengelolaan Data Pendidikan tahun 2014 menyebutkan:

Jaringan Pengelola Data Pokok Pendidikan merupakan media komunikasi antar pengelola data pendidikan secara vertikal maupun horizontal, yang keberadaannya sebagai simpul-simpul yang memastikan bahwa data pendidikan dapat dikelola dengan baik dan optimal untuk memastikan bahwa seluruh warga negara dapat terlayani dengan baik, professional dan transparan.

Selain itu orang/kelompok yang terlibat dalam pengelola aplikasi Data Pokok

Pendidikan yaitu:

- a. Kelompok Kerja Sistem Informasi (KK-SI) pada Tingkat Kementerian Pendidikan
- b. Kelompok Kerja Pendataan Pendidikan (KK-Datadik) pada Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota
- c. Operator Sekolah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan Data Pokok Pendidikan pada sekolahnya masing-masing

Dalam Buku Sistem Pengelolaan Data Pendidikan tahun 2014 juga menyebutkan beberapa orang yang berperan terkait aplikasi Dapodik di antaranya:

- a. Kepala Sekolah yaitu berperan sebagai pembagi guru dalam mengajar serta mengawasi pelaksanaan kinerja operator sekolah.
- b. PTK yaitu berperan dalam mengisi formulir individual PTK serta mengecek kelengkapan dan kebenaran data individu yang di *input* oleh operator Dapodik.
- c. Peserta didik yaitu berperan untuk menyerahkan formulir berisi data-data kepada orang tua untuk diisi secara lengkap.

- d. Operator Sekolah berperan untuk menyebarkan formulir pendataan kepada sekolah, PTK serta peserta didik guna memperoleh data data yang nantinya akan di *input* ke dalam aplikasi Dapodik sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, serta mengirim ke server melalui aplikasi Dapodik.

Dalam mengelola Sistem Data Pokok Pendidikan ada beberapa instansi yang bertugas, seperti yang tercantum pada Permendikbud No. 79 Tahun 2015 yaitu:

(1) PDSPK memiliki tugas untuk:

- a. Merancang basis data pendidikan relasional sehingga mampu menghasilkan data longitudinal untuk tiap entitas pendidikan.
- b. Merancang satu formulir pendataan yang mencakup semua atribut yang diperlukan untuk tiap entitas pendidikan.
- c. Membangun suatu pusat data Kementerian untuk menampung dan mengintegrasikan semua data yang dihasilkan dari kegiatan pengumpulan data.
- d. Membangun sistem untuk melakukan verifikasi dan validasi, dengan melibatkan satuan kerja dan institusi lain yang mempunyai kemampuan dan/atau otoritas dalam menentukan validitas data sebagai validator.
- e. Menetapkan mekanisme standar bagi sistem/aplikasi lain dalam berintegrasi dengan Dapodik dan mengevaluasi pemenuhan standar tersebut.
- f. Memastikan komitmen institusi lain pengguna data dalam ikut menjaga kerahasiaan data pendidikan.

- g. Mengoordinasi seluruh unit kerja yang terlibat dalam Dapodik yang terintegrasi dalam satu sistem pendataan yang efektifitas dan efisien.
- (2) Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah memiliki tugas:
- a. Merancang prosedur pengumpulan data dengan memanfaatkan mekanisme yang berlaku pada Direktorat Jenderal.
 - b. Melakukan sosialisasi formulir dan prosedur yang dihasilkan untuk jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
 - c. Membangun sistem pengumpulan dan penyimpanan data yang cepat dan efisien.
 - d. Mengoordinasikan pengumpulan semua Dapodik dari satuan pendidikan yang berada di bawah pembinaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
 - e. Menyediakan layanan *helpdesk* Dapodik.
 - f. Menginformasikan kepada unit kerja mengenai semua atribut yang ingin didata terkait dengan entitas pendidikan yang menjadi bahan kebijakannya.
- (3) Secretariat Badan Penelitian dan Pengembangan mengumpulkan data evaluasi akhir peserta didik dan akreditasi melalui sistem transaksional yang mengacu kepada Dapodilk secara *online*.
- (4) Unit kerja eselon 1 lainnya mempunyai tugas:
- a. Melakukan pengumpulan data transaksional sesuai dengan kebutuhan.
 - b. Melakukan koordinasi dengan secretariat Eselon 1 terkait.
 - c. Mengkoordinasikan output sistem transaksional ke dalam Dapodik.

(5) Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota mempunyai tugas:

- a. Melakukan pengisian data pengiriman data pengawas sekolah.
- b. Sosialisasi, bimbingan, dan layanan teknis.
- c. Melakukan pengelolaan manajemen pendataan.
- d. Melakukan verifikasi dan validasi tingkat provinsi/kabupaten/kota.
- e. Menginstruksikan kepada semua satuan pendidikan di wilayah kerja masing-masing untuk melakukan pengumpulan dan pengiriman data melalui Dapodik.
- f. Memanfaatkan data yang dihasilkan dari Dapodik untuk mendukung program pembangunan pendidikan di wilayahnya masing-masing.
- g. Dinas provinsi/kabupaten/kota mengalokasikan anggaran untuk mendukung kebutuhan operasional pendataan Dapodik di tingkat satuan pendidikan maupun tingkat daerah.
- h. Memfasilitasi dan menegur kepada semua satuan pendidikan di wilayah kerja masing-masing yang tidak melakukan pemutakhiran data secara berkala.
- i. Menyediakan dan memelihara infrastruktur pendataan di tingkat dinas pendidikan provinsi/kabupaten/kota.

(6) Satuan pendidikan mempunyai tugas:

- a. Melakukan pengisian dan pengiriman data melalui Dapodik.
- b. Melakukan pemuktahiran data secara berkala sekurang-kurangnya satu kali dalam satu semester.

- c. Memeriksa dampak data yang telah diisikan pada aplikasi Dapodik di sejumlah sistem transaksional Kementerian.
- d. Menjamin kelengkapan, kebenaran dan kemuktahiran data yang dikirimkan.

2.1.3.2 Operator Sekolah

Tenaga kependidikan mempunyai lingkup profesi yang lebih luas, yaitu juga mencakup di dalamnya tenaga pendidik., pustakawan, staf administrasi serta staf pusat sumber belajar. Operator sekolah merupakan termasuk kelompok profesi yang masuk di dalam kategori sebagai tenaga kependidikan. Operator sekolah merupakan seorang pegawai yang dapat mengoperasikan komputer serta bertugas sebagai pengelola sistem informasi Data Pokok Pendidikan di sekolah.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan: “operator adalah orang yang bertugas menjaga, melayani dan menjalankan suatu peralatan, mesin, telepon, radio dan sebagainya”. Tugas operator sekolah yaitu memberikan formulir pendataan Kepala Sekolah, Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) serta peserta didik guna mendapatkan data untuk di *input* ke dalam aplikasi Dapodik, (Permendikbud, 2015).

Berdasarkan buku Panduan Kerja Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah tahun 2017, program kerja operator sekolah adalah:

- a. Program/Pelayanan Harian
 - (1) Mengisi buku kegiatan harian.
 - (2) Melakukan entri data siswa
- b. Program/Pelayanan Bulanan

- (1) Melakukan pencermatan untuk input data yang berhubungan dengan tunjangan sertifikasi.
- (2) Melakukan cek data GTK verifikasi data di laman (website).
- c. Program/Pelayanan Semesteran
 - (1) Melakukan entri data GTK
 - (2) Melakukan entri data yang bersumber dari F-SEK, F-PD dan F-GTK.
 - (3) Melakukan input data sesuai dengan formulir yang diisi.
- d. Program/Pelayanan Tahunan\
 - (1) Membuat program kerja.
 - (2) Membuat formulir isian untuk siswa.
 - (3) Membuat laporan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja operator sekolah di antaranya yaitu:

a. Penguasaan Teknologi Informasi

Nilwana (2014:7) mengemukakan bahwa kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang pegawai adalah kompetensi umum, kompetensi fungsional serta kompetensi manajerial. Strategi yang bisa dilakukan guna mengembangkan kompetensi karyawan yaitu dengan memberikan pengembangan kompetensi kepada pegawai yang bertujuan agar pegawai dapat memiliki produktivitas dalam bekerja. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pendidikan, pelatihan, mentoring serta *coaching* kepada karyawan supaya dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif serta efisien. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecakapan

kompetensi seseorang adalah keyakinan serta nilai-nilai, karakteristik, keterampilan, motivasi, emosional, isu, kemampuan intelektual serta budaya organisasi, (Spencer, 2003).

Penguasaan Teknologi Informasi dapat memudahkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar lebih baik. Penggunaan teknologi informasi yang tidak mampu memberikan hasil yang baik merupakan ketidak berhasilan seseorang atau organisasi dalam pemanfaatan teknologi tersebut. Goodhue & Thompson (1995) menjelaskan bahwa agar suatu teknologi informasi dapat memberikan manfaat yang positif terhadap kinerja seseorang, maka teknologi tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat serta harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemanfaatan dari teknologi informasi yaitu:

(1) Faktor sosial

Triandis (1980) mengemukakan faktor sosial sebagai internalisasi individu dari referensi kelompok budaya subyektif dan mengkhususkan persetujuan antar pribadi bahwa individu telah berusaha dengan yang lain pada situasi sosial khusus. Budaya subjektif berisi norma, peran serta nilai-nilai.

(2) *Affect* (perasaan individu)

Triandis (1980) menyatakan faktor *affect* sebagai perasaan gembira, kegirangan hati, kesenangan atau depresi, kemukaan, ketidaksenangan, dan benci yang berhubungan dengan individu tertentu dalam pemanfaatan teknologi informasi.

(3) Kesesuaian tugas

Menurut Thompson (1991) kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas. Hubungan antara kesesuaian tugas dengan pemanfaatan teknologi informasi mempunyai dukungan secara empiris.

(4) Konsekuensi

Thompson (1991) menjelaskan dalam hal ini konsekuensi merupakan akibat untuk jangka panjang yang dapat diukur dari data akhir yang dihasilkan, apakah dapat berpengaruh dan memberikan keberhasilan pada masa depan atau yang akan datang, misalnya seperti peningkatan jabatan dan peningkatan kesempatan untuk melebarkan karier.

(5) Kondisi yang Memfasilitasi

Kondisi yang memfasilitasi yaitu didefinisikan sebagai faktor obyektif di luar lingkungan yang memudahkan pemakai dalam bertindak/bekerja (Triandls, 1980). Dalam pemanfaatan teknologi informasi dukungan terhadap pemakai merupakan salah satu tipe dari kondisi yang memfasilitasi yang dapat mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi. Schlutz dan Slevin (1975) membuktikan bahwa dukungan atau penolakan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pemanfaatan.

(6) Kompleksitas

Menurut Rogers dan Shoemaker (1971) dalam Qadri (1977) mengemukakan kompleksitas didefinisikan sebagai sebagai tingkat inovasi yang dirasakan seperti sukar secara relative untuk memahami dan menggunakan.

b. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. “fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi”, (Buchari: 2001). Menurut Ovidu (2013) menjelaskan bahwa fasilitas merupakan suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Bary (2002:67) menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan oleh perusahaan guna mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

“Pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya” (Pandjojo & Husnan, 2002:37). Sementara itu menurut Harmizar (2003:155) menjelaskan: “fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*)”. Ditambahkan lagi oleh Tjiptono (2006:19): “fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen”.

Menurut Harahap (2001:22) ada beberapa jenis fasilitas kerja, di antaranya yaitu:

- (1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- (2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, di antaranya adalah jembatan, jalan, dan lainnya.
- (3) Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya).
- (4) Peralatan investaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.
- (5) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- (6) Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- (7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor dan lainnya.

Karakteristik sarana pendukung dalam suatu kegiatan organisasi / perusahaan menurut Hartanto (2000: 501) yaitu:

- (1) Mempunyai bentuk fisik.
- (2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.
- (3) Mempunyai jangka waktu kegunaan relatif permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.
- (4) Memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karyawan tentu membutuhkan fasilitas yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Indikator fasilitas kerja menurut Faisal (2005:22) adalah sesuai dengan kebutuhan, mudah dalam penggunaan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mempercepat proses kerja serta penataan yang benar.

c. Kesejahteraan Operator Sekolah

Dalam suatu perusahaan atau instansi, tentu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, salah satunya yaitu kesejahteraan karyawan/pegawai. Dalam melaksanakan tugasnya yaitu mengelola aplikasi Dapodik, operator sekolah juga harus diperhatikan kesejahteraannya. Harjosumarto (1985:165) menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan atau jaminan sosial adalah suatu bentuk pemberian penghasilan yang berbentuk materi ataupun non materi, yang diberikan perusahaan kepada pegawai selama masa pengabdianya maupun setelah berhenti bekerja

karena pensiun lanjut usia, dengan tujuan memenuhi kebutuhan materi atau non materi kepada pegawai guna memberikan semangat serta dorongan kerja.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan pegawai adalah pendapatan. Menurut Handoko (2002:218): “gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”. Selain itu Bachrun (2011) juga menjelaskan: “pemberian tunjangan adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan yang menjadi tugasnya diberikan kepada perusahaan”.

Gaji/upah yang diberikan oleh operator sekolah yaitu bersumber dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Dalam Permendikbud Nomor 3 Tahun 2019 menyebutkan bahwa kebijakan pembayaran honor untuk operator aplikasi di sekolah mengikuti ketentuan sebagai berikut:

- a. Kegiatan penggunaan aplikasi diupayakan untuk dikerjakan oleh tenaga administrasi yang kompeten yang sudah tersedia di sekolah, baik yang berasal dari pegawai tetap maupun tenaga honorere, sehingga sekolah tidak perlu menganggarkan biaya tambahan untuk pembayaran honor bulana.

- b. Apabila tidak tersedia tenaga administrasi yang kompeten, sekolah dapat menugaskan operator aplikasi lepas (outsourcing) yang dibayar sesuai dengan waktu pekerjaan atau per kegiatan (tidak dibayarkan dalam bentuk honor rutin bulanan).

2.1.4 Data Pokok Pendidikan (Dapodik)

Data Pokok Pendidikan (Dapodik) merupakan salah satu sistem informasi publik yang digunakan di Indonesia yang menyimpan berbagai informasi mengenai sekolah, siswa dan juga guru-guru di seluruh Indonesia. Undang-undang No. 14 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat 1 menyebutkan:

Informasi publik adalah informasi yang dihasilkan, disimpan, dikelola, dikirim, dan/atau diterima oleh suatu Badan Publik yang berkaitan dengan penyelenggara dan penyelenggara negara dan/atau penyelenggara dan penyelenggara Badan Publik lainnya yang sesuai dengan Undang-undang ini serta informasi lain yang berkaitan dengan kepentingan publik.

Menurut Orman (1989) sistem informasi publik, didefinisikan sebagai sistem yang dirancang untuk digunakan oleh umum, bukan untuk bidang tertentu atau organisasi tertentu. Orman juga mengidentifikasi tiga generasi sistem informasi publik yaitu sistem paket informasi dengan aspek berbagi yang minimal, sistem pengambilan (*retrieval*) informasi yang dibuat untuk penyediaan data bukan proses dan sistem pemrosesan informasi yang menyediakan aspek berbagi data dan informasi. Orman juga memperkirakan dampak terbesar sistem pengambilan informasi yaitu pada dunia pendidikan.

Sistem informasi publik biasanya melibatkan tiga faktor utama menurut Sundgren (2005), yaitu:

- a. *Citizen*: masyarakat umum yang berperan sebagai klien.
- b. *Bisuness*: perusahaan atau organisasi yang melayani kebutuhan masyarakat.
- c. *Government*: pemerintah atau institusi yang terkait dengan informasi tersebut, dapat berupa tingkat nasional, regional maupun lokal.

Sistem informasi publik dapat menyediakan solusi pada tiga tingkatan (level) berikut yaitu (Sundgren: 2005):

- a. *Services*: layanan dasar untuk bidang pendidikan, transportasi, industri, pariwisata, dan lain-lain.
- b. Informasi: berupa *database* publik dan privat, perpustakaan digital, situs web, database geografis dan lain-lain.
- c. Solusi terkini: berupa *software* aplikasi, sistem operasi, peralatan komputer, sistem sistem *intranet*, *extranet* dan lain-lain.

“Data Pokok Pendidikan, yang selanjutnya disingkat Dapodik adalah suatu sistem pendataan yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang memuat data satuan pendidikan, peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, dan substansi pendidikan yang datanya bersumber dari satuan pendidikan yang terus menerus diperbaharui secara *online*” (Permendikbud No. 79 Tahun 2015 pasal 1 ayat 2). Sedangkan dalam Buku Sistem Pengelolaan Data Pendidikan menjelaskan: “dapodik adalah suatu konsep Data Pendidikan yang bersifat Relational dan Longitudinal, sehingga program-program pembangunan pendidikan dapat terarah dan

akan mempermudah dalam menyusun perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan pendidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan yang merata dan tepat sasaran”. Dalam https://id.wikipedia.org/wiki/Data_pokok_pendidikan juga menjelaskan:

Data Pokok Pendidikan atau Dapodik adalah sistem pendataan skala nasional yang terpadu, dan merupakan sumber data utama pendidikan nasional, yang merupakan bagian dari Program perencanaan pendidikan nasional dalam mewujudkan insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif. Karena tanpa perencanaan pendidikan yang matang, maka seluruh program yang terbentuk dari perencanaan tersebut akan jauh dari tujuan yang diharapkan. Untuk melaksanakan perencanaan pendidikan, maupun untuk melaksanakan program pendidikan secara tepat sasaran, dibutuhkan data yang cepat, lengkap, valid, akuntabel dan terus *up to date*. Dengan ketersediaan data yang cepat, lengkap, valid, akuntabel dan *uptodate* tersebut, maka proses perencanaan, pelaksanaan, pelaporan dan evaluasi kinerja program-program pendidikan nasional dapat dilaksanakan dengan lebih terukur, tepat sasaran, efektif, efisien dan berkelanjutan.

Dalam Buku Sistem Pengelolaan Data Pendidikan ada beberapa macam Data Pokok Pendidikan yaitu:

a. Dapodik PAUDNI

Manfaat dari Dapodik PAUDNI yaitu untuk meningkatkan efektivitas serta efisiensi pengumpulan data yang tersebar di seluruh Indonesia yang dipusatkan di Setditjen PAUDNI. Pemanfaatan data yang terkumpul yaitu untuk mendukung perencanaan, pembinaan serta evaluasi mengenai pelaksanaan program Kemendikbud ataupun oleh unit lain yang tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan.

Pemanfaatan data tersebut di antaranya:

- (1) Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) yang ditujukan untuk peserta didik PAUD, kursus serta keaksaraan.
- (2) Tunjangan untuk pendidik serta intensif untuk PTK PAUDNI.
- (3) Sertifikasi untuk pendidik PAUDNI.
- (4) Akreditasi lembaga serta program-program PAUDNI.

Selain itu juga ada sasaran pendataannya yaitu meliputi PAUD, kursus dan pelatihan, PTK PAUDNI, pendidikan masyarakat (PKBM/TBM) serta Dapodikdas.

b. Dapodikdas

Sistem aplikasi Data Pokok Pendidikan Dasar (Dapodikdas) merupakan suatu aplikasi yang digunakan untuk mengelola data pokok di lingkungan pendidikan dasar, yang mencakup data sekolah, peserta didik, PTK, rombongan belajar serta sarana dan prasarana. Pengguna dari aplikasi ini yaitu pihak sekolah yang telah menunjuk operator sekolah sebagai pelaksana teknisnya. Aplikasi ini merupakan alat penjarangan data, kemudian data yang dimasukkan di sekolah akan langsung terkirim ke pusat.

c. Dapodikmen

Sistem aplikasi Data Pokok Pendidikan Menengah (Dapodikmen) suatu aplikasi yang digunakan untuk mengelola data pokok di lingkungan pendidikan menengah, yang mencakup data sekolah, peserta didik, PTK, rombongan belajar serta sarana dan prasarana.

2.2 Penelitian yang Relevan

- a. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni (2015) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Operator SD Negeri di Jakarta Timur”. Pada penelitian tersebut menyimpulkan bahwa, pertama, ketepatan dalam memahami karakteristik pekerjaan dan menempatkan orang yang sesuai akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai operator sekolah SD Negeri di Jakarta Timur. Kedua, ketepatan kepala sekolah memberdayakan pegawai operator sekolah akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai operator sekolah SD Negeri di Jakarta Timur. Ketiga, ketepatan dalam menganalisis karakteristik pekerjaan akan berdampak kepada mudahnya seorang kepala sekolah untuk memberdayakan operator sekolah semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang maksimal.
- b. 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”. Pada penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja operator sekolah, kompetensi operator sekolah serta kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja operator Sekolah Dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten. Hal tersebut dapat diartikan bahwa apabila operator sekolah memiliki motivasi untuk bekerja dan didukung dengan kompetensi yang memadai serta kepala sekolah yang mampu memimpin dengan baik, maka kinerja operator sekolah akan meningkat.

Begitu pula sebaliknya, apabila operator sekolah tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, kompetensi yang tidak memadai serta kepala sekolah yang kurang memperhatikan operator sekolah maka kinerja operator sekolah juga tidak akan baik.

- c. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmini, Rai & Putra (2009) yang berjudul “Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya pada Kinerja Individual pada Bank Pengkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan”, menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan juga didukung oleh keahlian anggota yang mengoperasikannya maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun individu yang bersangkutan. Dengan demikian, dampak langsung dari teknologi informasi ini adalah terhadap individu yang kemudian akan meningkatkan suatu organisasi atau perusahaan.
- d. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayoga (2018) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta menunjukkan bahwa variabel kerja memiliki rata-rata sebesar 4,56 sehingga fasilitas kerja berada pada kriteria yang sangat baik.
- e. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitompul (2018) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya”, menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja 73% dari yang diharapkan, sehingga fasilitas kerja yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palangkaraya tergolong baik

karena di atas 50% serta dengan fasilitas yang baik maka akan meningkatkan kinerja staf pegawai.

- f. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhartono dan Nurhasanah (2017), yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Operator Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso”, 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.
- g. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widowati (2015), yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo *Veneer* Utama Surakarta Tahun 2015”, menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kesejahteraan karyawan memberikan sumbangan relatif sebesar 51,11% dan sumbangan efektif sebesar 30,4%..
- h. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayani, Runtuwene dan Sambul (2018) dengan judul “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado”, menyatakan bahwa penguasaan teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa 65,2% kinerja karyawan

dipengaruhi oleh penguasaan teknologi informasi sedangkan lainnya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

- i. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Situma dan Iravo (2015), dengan judul “*Motivational Factors Affecting Employees Performance in Public Secondary Schools in Bungoma North Sub Country, Kenya*”, menyimpulkan bahwa tidak terdapatnya pengaruh antara faktor motivasi intrinsik (faktor dari dalam diri) terhadap kinerja guru maupun staf karyawan, akan tetapi berpengaruh terhadap kepala sekolah. Sebaliknya, bahwa terdapat pengaruh antara faktor motivasi ekstrinsik (faktor dari luar) terhadap kinerja guru, staf karyawan, maupun kepala sekolah.
- j. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shaheen, Sajid dan Batool (2013), dengan judul “*Factors Affecting the motivation of Academic Staff (A Case Study of University College Kotli, UAJ&K)*”, menyimpulkan bahwa sebagian besar staf akademis universitas tidak puas dengan kebijakan administrasi terhadap gaji yang mereka dapatkan saat ini, serta sejumlah sistem akuntabilitas dan kebijakan penempatan pada universitas yang tidak tepat.
- k. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Osakwe (2014) yang berjudul “*Factors Affecting Motivation and Job Satisfaction of Academic Staff of Universities in South-South Geopolitical Zone of Nigeria*”, menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara staf akademik pria dan wanita dalam hal motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa adanya perbedaan

yang signifikan antara staf akademik yang bermotivasi tinggi dengan staf akademik yang bermotivasi rendah.

- l. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ng'ethe, Iravo, dan Namusonge (2012) dengan judul "*Determinants of Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya: Empirical Review*". Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa masalah retensi pada staf akademik di Universitas Negeri Kenya adalah faktor ekstrinsik yang berupa kepemimpinan, keadilan, lingkungan kerja, dan gaji. Selain itu ada juga faktor intrinsik yaitu promosi, pelatihan dan pengembangan, otonomi dan pengakuan.
- m. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muindi (2011) dengan judul "*The Relationship Between Participation in Decision Making and Job Satisfaction Among Academic Staff in the School of Business, University of Nairobi*". Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa sebagian besar karyawan staf akademik di Universitas Nairobih merasa puas atas tingkat partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan. Tingkat kepuasan kerja sebagian besar dipengaruhi oleh tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan di antaranya yaitu gaji, jam kerja, prospek masa depan, kesulitan yang dialami dalam melakukan pekerjaan, ko nten pekerjaan dan hubungan interpersonal.

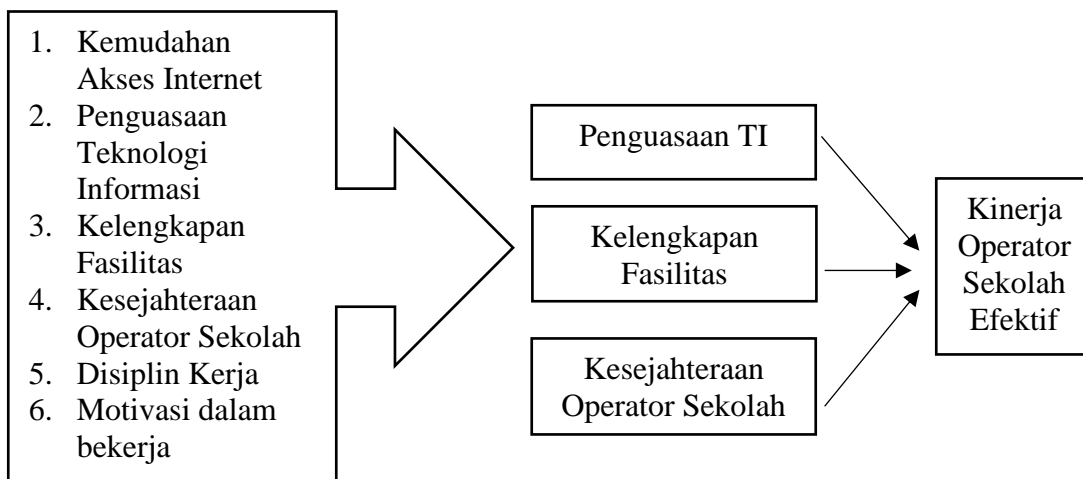
2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir bertujuan untuk menjadi arahan dalam pelaksanaan penelitian guna memahami alur pemikiran, sehingga dalam analisisnya dapat dilaksanakan secara sistematis serta sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja operator sekolah dalam pengelolaan Data Pokok Pendidikan. Sebagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi adalah penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas dan kesejahteraan operator sekolah.

Untuk memudahkan proses analisis, maka dibuatlah kerangka berpikir yang menjelaskan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen yaitu kinerja operator sekolah, sedangkan variabel independen yaitu penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas dan kesejahteraan operator sekolah.

Operator sekolah sebagai tenaga kependidikan merupakan seseorang yang bertugas dalam memasukkan data sekolah ke dalam suatu aplikasi yang disebut dengan Data Pokok Pendidikan (Dapodik). Karena berhubungan dengan suatu aplikasi, maka seorang operator sekolah harus menguasai teknologi informasi dengan baik dan paham tentang bagaimana mengelola Data Pokok Pendidikan. Selain itu, agar proses pendataan dalam Data Pokok Pendidikan dapat berjalan dengan baik dan juga lancar, maka operator sekolah juga membutuhkan fasilitas yang lengkap. Apabila fasilitas tidak tersedia dengan lengkap dan dalam keadaan baik, maka proses pendataan tentu akan terhambat.

Dalam mengelola Data Pokok Pendidikan, operator sekolah juga perlu mendapatkan upah yang layak, yaitu setara dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Apabila upah yang mereka terima sesuai, maka kinerja operator sekolah juga baik. Namun saat ini, masih terdapat operator sekolah yang belum menguasai teknologi informasi dengan baik, fasilitas sekolah tidak lengkap, serta upah yang diberikan kepada operator sekolah juga belum setara dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai suatu rumusan masalah yang masih harus diuji lagi kebenarannya melalui kegiatan penelitian. Berdasarkan latar belakang serta kajian pustaka yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Hipotesis 1

HO₁ : Penguasaan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.

Ha₁ : Penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.

b. Hipotesis 2

HO₂ : Kelengkapan fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.

Ha₂ : Kelengkapan fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.

c. Hipotesis 3

HO₃ : Kesejahteraan operator sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.

Ha₃ : Kesejahteraan operator sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.

d. Hipotesis 4

Ho₄ : Penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas dan kesejahteraan operator sekolah secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.

Ha₄ : Penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas dan kesejahteraan operator sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Menurut data yang telah dihasilkan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai T_{hitung} sebesar 5,598 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif, serta $T_{hitung} 5,598 > T_{tabel} 2,036$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Operator sekolah dalam menjalankan tugasnya sangat membutuhkan penguasaan teknologi yang baik sesuai dengan Permendikbud No 79 Tahun 2015 yang mengharuskan operator sekolah memiliki kemampuan dalam bidang komputer. Apabila operator sekolah tidak memiliki kemampuan teknologi dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap *valid* atau lengkap tidaknya data yang telah di *input*.
2. Terdapat pengaruh positif kelengkapan fasilitas terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai T_{hitung} sebesar 2,093 dengan nilai signifikansi 0,044. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif, serta $T_{hitung} 2,093 > T_{tabel} 2,036$ dan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Seorang

- operator sekolah membutuhkan fasilitas yang lengkap agar dalam penginputan data ke dalam aplikasi Dapodik dapat berjalan dengan lancar. Apabila fasilitasnya tidak lengkap, tentu prosen *input* data akan terhambat dan akan berpengaruh terhadap Sesuai pendapat Bary (2002:67) bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan oleh perusahaan guna mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
3. Terdapat pengaruh positif kesejahteraan operator sekolah terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo. Seperti yang dijelaskan oleh Harjosumarto (1985:165) bahwa kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk pemberian penghasilan, yang diberikan perusahaan kepada pegawai dengan tujuan memenuhi kebutuhan materi atau non materi guna memberikan semangat serta dorongan kerja kepada pegawai. Apabila kesejahteraan operator sekolah tercukupi, maka operator sekolah juga akan lebih semangat serta dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik.
 4. Terdapat pengaruh penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas dan kesejahteraan operator sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja operator sekolah pada SD dan SMP Negeri di Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo. Apabila penguasaan teknologi informasi, kelengkapan fasilitas dan kesejahteraan operator sekolah semuanya baik, maka kinerja operator sekolah juga akan baik, sebaliknya apabila ketiga faktor tersebut kurang baik, maka kinerja operator sekolah juga tidak akan berjalan dengan maksimal.

5.2 Saran

Menurut hasil analisis yang telah dilaksanakan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Menurut hasil penelitian, masih terdapat beberapa operator sekolah yang belum mahir dalam mengoperasikan aplikasi Dapodik. Hendaknya pemerintah melakukan sosialisai semaksimal mungkin mengenai bagaimana pengelolaan Dapodik agar operator sekolah dapat lebih paham serta dapat melakukan tugasnya dengan baik dan lancar. Selain itu juga diharapkan kesadaran individu operator sekolah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya masing-masing.
2. Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat beberapa operator sekolah yang tidak diberikan fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, sekolah hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai agar dapat memberikan kemudahan bagi operator sekolah sehingga dapat bekerja secara efektif serta efisien.
3. Pemerintah hendaknya lebih memperhatikan mengenai nasib operator sekolah, yaitu dengan memberikan tunjangan-tunjangan ataupun gaji khusus yang sesuai dengan beban kerjanya.
4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti bias melakukan kajian terkait dengan kinerja operator sekolah secara lebih detail sesuai dengan peraturan serta undang-undang yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedu Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azhar. 2009. “Kondisi LPTK Sebagai Pencetak Guru yang Profesional”. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*. 6 (1): 1-13.
- Bachrun, S. 2002. *Menghitung Tunjangan, Insentif, Bonus dan Fasilitas dalam Praktik*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Barnawi & Arifin, M. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bary. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta: ELex Media Komputindo.
- Buchari, A. 2001. *Kewirausahaan*. Bandung: Bina Cipta.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., dan Wesson, M. J. 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Work*. New York: McGraw.
- Dalimunthe, N., Meflinda, A., & Azmi, S. 2014. “Analisis Pengaruh Faktor Kemudahan dan Manfaat Terhadap Penerimaan Pengguna Sistem Informasi Data Pokok Pendidikan Dasar (Studi Kasus: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar)”. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*. 12 (1): 122-128.
- Darmini, Rai A & Putra I. 2009. “Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya pada Kinerja Individual pada Bank Pengkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan”. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. 4(1): 64-72.
- Faisal. 2005. *Pengaruh Insentif dan Fasilitas terhadap Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: FE-UGM.
- Fattah, N. 1999. *Landasan Manajemen*. Bandung: Rosda Karya.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. I., Donnelly Jr. J. H. 2003. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. Boston, Massachusetts: Irwin, Inc.

- Goodhue, D. L. & Thompson, R. L. 1995. "Task-Technology Fit and Individual Performance". *MIS Quartely*. 19(2): 213-236.
- Handayani, R., Runtuwewe, R. F. & Sambul, S. A. P. 2018. "Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(2): 10-16.
- Handoko, H. T. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, H. T. 2003. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harahap, S. S. 2001. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Harjosumarto, IG. Wursanto. 1985. *Pokok-pokok Pengertian Human Relation dalam Manajemen*. Jakarta: Pustaka Dian.
- Hartanto. 2000. *Produktivitas Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Janie, D. N. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. 2019. <https://www.google.com/amp/s/kbbi.web.id/fasilitas.html> (diunduh 5 Januari 2020).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusereka, L. G., 2003. "Factors Influencing the Motivation of Zimbabwean Secondary Teachers: An Educational Management Perspective". *Disertasi*. University Of South Africa.
- Mangkunegara, P. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Moenir, A. S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Muhson, A. 2005. *Diklat Mata Kuliah Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: FIS UNY.
- Muhson, A. 2015. *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta: FE UNY.
- Muindi, F. K. 2011. "The Relationship Between Participation in Decision Making and Job Satisfaction Among Academic Staff in the School of Business, University of Nairobi". *Journal of Human Resources Management Research*. 2011 (34): 1-34.
- Ng'ethe, J. M., Iravo, M. E. & Namusonge, G. S. 2012. "Determinants of Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya: Empirical Review". *International Journal of Humanities and Social Science* 2(13): 205-212.
- Nilwana, A. 2014. "Kinerja Aparatur Negara Berbasis Kompetensi dalam Masyarakat Desa di Kabupaten Sidenreng Rappang". *Disertasi*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Nitisemito, S. A. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indah.
- Nurdin, I & Sei, H. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nugroho, B. 2016. "Kontribusi Motivasi Kerja Operator Sekolah, Kompetensi Operator Sekolah, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten". *Tesis*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Orman, L. V. 1989. "Public Information System". *In Information Society*. 6(1-2): 69-78.
- Osakwe, R. N. 2014. "Factors Affecting Motivation and Job Satisfaction of Academic Staff of Universities in South-South Geopolitical Zone of Nigeria". *International Journal of Education Studies*. 7(7): 43-51.
- Ovidiu-Iliuta., D. 2013. "Employee Motivation and Organizational Performance". *Review of Applied Socio- Economic Research ISSN 2257-6172*. 5(1): 1-8.
- Panduan Kerja Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah Tahun 2017.
- Pandjojo, H. R. & Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- PDSP. 2014. *Sistem Pengelolaan Data Pendidikan* Jakarta: Kemdikbud.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2015 tentang Data Pokok Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Sekolah Reguler.
- Prihatin, T. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prayoga, K. 2018. “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Qadri, R. 1997. “Pengaruh Faktor Sosial, *Affect*, Konsekuensi yang dirasakan dan Kondisi yang Memfasilitasi terhadap Pemanfaatan Komputer”. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Rahardi, D. R. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S1, S2 dan S3)*. Bandung: Alfabeta.
- Saetang, J., Sulumnad, K., Thampitak, P & Sungkaew T. 2010. “Factors Affecting Perceived Job Performances among Staff: A Case Study of Ban Karuna Juvenile Vocational Training Centre for Boys”. *The Journal of Behavioral Science*. 5 (1): 33-45.
- Samsudin, S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schermerhon J. R., Hunt J. G. & Osbron R. N. 2005. *Organizational Behavior*. America: John Willey & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shaheen, Sajid, M. A., & Batool, Q. 2013. “Factors Affecting the Motivation of Academic Staff (A Case Study of University College Kotli, UAJ&K)”. *International Journal of Business and Management Invention*. 2(1): 105-112.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indoneisa.

- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Versi 17*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Siskandar. 2012. *Variabel-variabel Penentu Mutu Pendidikan di Indonrsia*. Surabaya: Jenggala Pustaka Utama.
- Sitompul, R. 2018. “Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya”. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Ilmu Pemerintahan*. 7 (1): 31-37.
- Situma, R. N., & Iravo, M. A. 2015. “Motivational Factors Affecting Employees Performance in Public Secondary Schools in Bungoma North Sub Country, Kenya”. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Administrasi Bisnis*. 1 (5): 140-161.
- Schultz, R. L & Slevan, D. P. 1975. “Implementation and Organizational Validity: An empirical Investigation”. In *Implementing Operating Research / Management Science*. New York.
- Setiaji, B. 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Fakultas Ekonomi-UMS.
- Soehartono, I. 2008. *Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Spencer and Spencer. 2003. *Competence At Work: Model for Superior Performance*. America: John Willey & Sons, Inc.
- Sudjana. 2003. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sudijono, A. 2012. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudijono, A. 2012. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 1999. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 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): 40-54.

- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sundgren, B. 2005. "What Is A Public Information System?". *International Journal of Public Information Systems*. 2005(1): 81-99.
- Sunyoto, D. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Thompson, R. IL, Higgins, C. A. & Howell. J. M. 1991. *Personal Computing: Toward A Conceptual Model of Utilization*. MIS Quarterly.
- Tjiptono, F. 2006. *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta: Andi.
- Triandis, H. S. 1980. *Values, Attitudes, and Interpersonal Behavior*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 tentang Sistem Informasi Publik.
- Umar, H. 2000. *Riset Pemasaran dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PR Gramedia Pustaka.
- Uno, H. & Lamatenggo, N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, E. 2016. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Operator SD Negeri Di Jakarta Timur". *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 6 (1): 997-1006.
- Widowati, B. 2015. "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015". *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wikipedia Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Bebas, Data Pokok Pendidikan, dari https://id.wikipedia.org/wiki/Data_pokok_pendidikan