

# Pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang

Alvinna Destanty Lubis<sup>1\*</sup>, Sultoni<sup>1</sup>, Ali Imron<sup>1</sup>, Agus Timan<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Malang

\*Corresponding Author, email: [alvinna.destanty.2101316@students.um.ac.id](mailto:alvinna.destanty.2101316@students.um.ac.id)

## Kata kunci

Komitmen kerja  
Lingkungan kerja  
Kinerja

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi dalam penelitian adalah 321 tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang dengan jumlah sampel menggunakan propotional random sampling sebanyak 172 TAS. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan: (1) tingkat komitmen kerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang termasuk dalam kategori sangat tinggi; (2) tingkat lingkungan kerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang termasuk dalam kategori sangat tinggi; (3) tingkat kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang termasuk dalam kategori sangat tinggi; (4) terdapat pengaruh parsial yang signifikan komitmen kerja terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang; (5) terdapat pengaruh parsial yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang; dan (6) terdapat pengaruh simultan yang signifikan komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang.

## 1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan bergantung pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau personel yang ada di dalamnya, SDM di sekolah terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki tujuan yang sama untuk mewujudkan proses belajar mengajar dan pelayanan yang berkualitas baik. Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) menurut Harianto (2023) merupakan sumber daya yang memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran kegiatan pendidikan dengan mendukung dan melayani proses administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, tenaga administrasi diharuskan untuk meningkatkan kinerjanya, tenaga administrasi yang mampu bekerja dengan baik tidak hanya mendukung kelancaran administrasi sekolah, tetapi juga berkontribusi dalam mewujudkan tujuan sekolah. Wilson (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai berdasarkan kriteria atau standar kerja yang berlaku dalam sebuah organisasi untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima dimensi yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Ginting dkk., (2021) diantaranya yaitu kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, pengetahuan, motivasi kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas. Berdasarkan hal ini, kinerja dipengaruhi oleh faktor komitmen kerja dan lingkungan kerja. Komitmen kerja merupakan upaya pegawai untuk terlibat secara aktif pada suatu lembaga dan menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari lembaga tersebut. Tingkat komitmen yang kuat pada diri pegawai terlihat dari keterlibatan dan keterikatannya dalam menjalankan pekerjaannya (Lestari dkk., 2020). Pegawai yang berkomitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku positif, seperti bekerja lebih giat, berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, dan memiliki motivasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Komitmen kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi Tenaga Administrasi Sekolah (TAS), karena TAS yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya akan lebih mampu mendukung operasional sekolah secara optimal dengan menunjukkan ketelitian dan ketepatan waktu dalam mengelola proses administratif berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini diharapkan komitmen pada tenaga administrasi bisa tinggi, namun masalah yang dihadapi sebuah sekolah bahwa tidak semua tenaga administrasi mempunyai komitmen yang tinggi karena sebab yang berbeda, tenaga administrasi bertahan karena merasa cocok dengan budaya pada sekolah atau

disebabkan karena memiliki rasa tanggung jawab dan kesetiaan terhadap pekerjaan yang dilakukan di sekolah (Mangifera & Isa, 2017). Komitmen kerja yang dikembangkan dari teori Allen & Meyer (1990) diartikan sebagai kesediaan yang kokoh dari individu dalam organisasi untuk mempertahankan keberadaannya, melaksanakan tugas-tugasnya, serta menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Teori ini mengelompokkan komitmen kerja ke dalam tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, kontinyu, dan normatif. Komitmen diibaratkan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian organisasi, berdasarkan hal ini, hasil penelitian Astuti (2022) menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, komitmen yang tinggi menjadikan pegawai berusaha untuk mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi serta berupaya menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Selain komitmen kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif secara fisik atau non fisik menyebabkan tenaga administrasi dapat mengerjakan tugas dengan baik sehingga hasil kerja dapat diharapkan menjadi lebih baik secara terus menerus dan konsisten (Putra & Mardikaningsih, 2021). Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai sebuah interaksi di mana pegawai berkolaborasi sesuai dengan pola tertentu, dengan setiap individu membawa karakteristik dan nilai-nilai khas yang berhubungan dengan organisasi, yang tidak terlepas dari lingkungan di sekitar organisasi tersebut (Firmansyah & Mahardhika, 2018). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan fisik merujuk pada segala keadaan yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa aspek yang membentuk lingkungan fisik yaitu tata warna tempat kerja, penerangan, kualitas udara, pengelolaan kebisingan, ruang gerak dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik mencakup suasana kerja yang harmonis, berkontribusi besar terhadap dinamika pekerjaan sehari-hari TAS. Dalam hal ini, terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi yaitu hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antar sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja mengarah pada suasana organisasi dimana pegawai bekerja dan di dukung oleh berbagai fasilitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Jika, tenaga administrasi senang dengan lingkungan kerjanya, maka akan terasa betah dan nyaman yang berdampak positif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hasil pengamatan di SMP Negeri Kota Tangerang hasil kinerja tenaga administrasi belum optimal dalam melaksanakan tugas administrasi sesuai dengan tuntutan yang berlaku. Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi tidak selalu berjalan dengan baik, hal ini disebabkan oleh beberapa hambatan yang muncul dalam mencapai kinerja yang baik, hambatan ini disebabkan oleh rendahnya komitmen tenaga administrasi dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan sekolah. Komitmen yang dimiliki oleh tenaga administrasi secara langsung menentukan keberhasilan tenaga administrasi dalam bekerja sehingga mampu memaksimalkan pencapaian kinerja, dan juga masih adanya faktor lingkungan kerja di beberapa sekolah yang dalam kondisi kurang baik dan nyaman.

Tenaga administrasi yang merasa aman dan nyaman dengan tempat bekerjanya akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menghambat kinerja tenaga administrasi dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, sekolah perlu memastikan bahwa lingkungan kerja selalu mendukung tenaga administrasi untuk bekerja secara efektif. Sejalan dengan penelitian Hariani dkk., (2019) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para tenaga administrasi untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap tenaga administrasi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja tenaga administrasi yang baik merupakan syarat untuk mewujudkan kualitas tenaga administrasi yang mampu untuk berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi dan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Ramadhani (2022) yang menyatakan bahwa komitmen kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang, serta penelitian Utami & Dharmayasa (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika tenaga administrasi mampu memiliki komitmen yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung maka tenaga administrasi mampu mewujudkan kinerja yang baik.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional dan model regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang dengan akreditasi sekolah A yang berjumlah 321 tenaga administrasi dari 32 SMP Negeri. Peneliti menggunakan proportional random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, bentuk kuesioner disajikan menggunakan google form. Dalam penelitian ini peneliti menghitung besaran sampel menggunakan rumus slovin 5% sehingga sampel berjumlah 178 responden. Namun, di SMP Negeri 11 Kota Tangerang, sebanyak enam tenaga administrasi tidak memberikan izin untuk berpartisipasi dalam penelitian. Hal ini disebabkan oleh banyaknya kegiatan yang sedang berlangsung di sekolah tersebut. Dari total 32 SMP Negeri yang terlibat dalam penelitian ini, hanya 31 sekolah yang berhasil memberikan izin dalam penelitian. Dengan demikian, total responden yang berhasil dikumpulkan sebanyak 172 tenaga administrasi yang bersedia mengisi kuesioner, mewakili kondisi tenaga administrasi di 31 SMP Negeri di Kota Tangerang. Dalam penelitian ini, skala penilaian yang digunakan adalah skala Likert. Uji validitas menggunakan uji expert dan validasi butir. Berdasarkan hasil uji validitas, dari 75 butir pernyataan 1 di antaranya tidak dinyatakan valid dan digugurkan dan tersisa 74 butir pernyataan. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan program SPSS 26. Nilai Alpha Cronbach instrumen penelitian ditemukan sebesar  $0,949 > 0,70$  untuk variabel X1 (komitmen kerja),  $0,954 > 0,70$  untuk variabel X2 (lingkungan kerja) dan  $0,967 > 0,70$  untuk variabel Y (kinerja TAS).

### 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabulasi data komitmen kerja yang terdiri dari 3 sub variabel dikembangkan menjadi 4 indikator lalu dikembangkan lagi menjadi 20 butir pernyataan, untuk menentukan kategori interval dilakukan perhitungan yang disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Deskripsi Komitemen Kerja (X1)**

Kategori	Interval	Frekuensi	%	Keterangan
1	20-34	0	0	Sangat Rendah
2	35-49	0	0	Rendah
3	50-64	41	23,8	Tinggi
4	65-80	131	76,2	Sangat Tinggi
Total		172	100	

Sumber: Data olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa sejumlah 0 responden (0%) memilih bahwa komitmen kerja di sekolah tersebut berada pada kategori sangat rendah, sejumlah 0 responden (0%) memilih bahwa komitmen kerja di sekolah tersebut berada pada kategori rendah, sejumlah 41 responden (23,8%) memilih bahwa komitmen kerja di sekolah tersebut berada pada kategori tinggi, sejumlah 131 responden (76,2%) memilih bahwa komitmen kerja di sekolah tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Perhitungan panjang kelas interval yaitu nilai maksimum dikurangi nilai minimum  $(80-20)$  dibagi banyaknya kelas interval (4) sehingga diperoleh hasil 15. Nilai dari mean yaitu 70,09 dibulatkan menjadi 70 nilai tersebut berada pada interval 65-80 yaitu pada kategori sangat tinggi. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa komitmen kerja TAS SMP Negeri di Kota Tangerang berada pada kategori sangat tinggi.

Menurut Allen & Meyer (1990) komitmen merupakan kemampuan pegawai untuk tetap berada pada organisasi. Komitmen kerja menggambarkan bahwa dimana keadaan seorang pegawai memihak pada organisasi dan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan untuk memberikan dorongan dalam diri agar bekerja secara aktif dan lebih baik. Menurut Nurhalizah (2020) keberhasilan pegawai dalam melakukan pekerjaannya ditentukan oleh komitmen pegawai untuk lebih berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Pada faktor komitmen afektif, TAS SMP Negeri di Kota Tangerang memiliki kedekatan, kenyamanan, dan kebahagiaan untuk tetap berada dalam organisasi. TAS merasa bahwa target kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan memastikan bahwa pekerjaan selesai secara optimal. Faktor komitmen kontinyu, TAS merasa bahwa gaji yang diterima sudah cukup dengan tuntutan pekerjaan dan jenjang pendidikan yang dimiliki serta TAS cenderung tidak mencari pekerjaan lain karena gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup. Faktor komitmen normatif, TAS memiliki kesadaran untuk berperan penting terhadap kewajiban serta tanggung jawab nya terhadap keberhasilan sekolah. TAS menjalankan tugas yang diberikan oleh sekolah dengan baik sehingga mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh sekolah. Komitmen kerja TAS yang terbagi menjadi tiga jenis ini saling berkaitan dan memiliki kepentingan yang sama. Pimpinan sekolah dapat memberikan apresiasi kepada TAS

yang memiliki komitmen kerja yang tinggi sehingga mampu memperkuat kemampuan individu dalam memberikan kontribusi secara lebih aktif kepada sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

### Lingkungan Kerja Tenaga Administrasi SMP Negeri

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabulasi data lingkungan kerja yang terdiri dari 2 sub variabel lalu dikembangkan menjadi 8 indikator lalu dikembangkan menjadi 26 butir pernyataan untuk menentukan kategori interval dilakukan perhitungan yang disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Deskripsi Data Lingkungan Kerja (X2)**

Kategori	Interval	Frekuensi	%	Keterangan
1	26-45	0	0	Sangat Rendah
2	46-65	0	0	Rendah
3	66-85	74	43	Tinggi
4	86-104	98	57	Sangat Tinggi
Total		172	100	

Sumber: Data olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa sejumlah 0 responden (0%) memilih bahwa lingkungan kerja di sekolah tersebut berada pada kategori sangat rendah, sejumlah 0 responden (0%) memilih bahwa lingkungan kerja di sekolah tersebut berada pada kategori rendah, sejumlah 74 responden (43%) memilih bahwa lingkungan kerja di sekolah tersebut berada pada kategori tinggi, sejumlah 98 responden (57%) memilih bahwa lingkungan kerja di sekolah tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Nilai dari mean yaitu 88,84 dibulatkan menjadi 89 nilai tersebut berada pada interval 86-104 yaitu pada kategori sangat tinggi. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa lingkungan kerja TAS SMP Negeri di Kota Tangerang berada pada kategori sangat tinggi.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) merupakan tempat dimana pegawai bekerja yang terdapat alat perkakas dan bahan yang memadai. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat diatur untuk memberikan nilai positif serta kenyamanan bagi TAS saat bekerja. Lingkungan kerja fisik yaitu tempat dimana TAS bekerja sehari-hari dengan yang mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan tanggung jawab pada organisasi, lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan kerja antara atasan dan bawahan atau antara rekan kerja yang memberikan suasana harmonis di tempat kerja. Menurut Burhannudin dkk., (2019) lingkungan kerja harus diwujudkan dengan baik karena sebagai tempat melakukan aktifitas dan memberikan informasi sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor lingkungan kerja fisik di SMP Negeri di Kota Tangerang menunjukkan sekolah mengatur ventilasi, penataan lampu, dan peralatan kerja yang baik, ruangan kerja juga dilengkapi dengan pendingin udara agar TAS merasa betah dan nyaman. Dengan adanya ruang yang nyaman tidak hanya membuat TAS betah berada di lingkungan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan semangat kerjanya, sehingga setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik sesuai jadwal.

Lingkungan kerja fisik yang diperhatikan secara optimal mampu memberikan suasana kerja yang positif bagi TAS dalam mendukung operasional sekolah secara keseluruhan. Faktor lingkungan kerja non fisik di SMP Negeri di Kota Tangerang memiliki suasana kerja yang harmonis, pimpinan sekolah selalu menghargai dan memperhatikan pekerjaan TAS di sekolah, dengan cara memberikan umpan balik yang dapat mudah diterima oleh bawahan untuk meningkatkan kinerjanya serta memberikan kebebasan berdiskusi dan bekerja sama antara rekan kerja sesama TAS untuk dapat saling memberikan masukan dan menghargai antar rekan. Ketika TAS merasa dihargai dan bekerja dalam lingkungan kerja yang positif, TAS akan memberikan kinerja terbaik. Lingkungan yang mendukung, baik secara fisik maupun non fisik, menciptakan suasana yang kondusif bagi TAS untuk fokus pada tugas-tugas administratif dengan lebih efisien dan tanpa hambatan

### Kinerja Tenaga Administrasi SMP Negeri

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabulasi data kinerja TAS yang terdiri dari 5 sub variabel lalu dikembangkan menjadi 8 indikator lalu dikembangkan menjadi 28 butir pernyataan untuk menentukan kategori interval dilakukan perhitungan yang disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Deskripsi Data Lingkungan Kerja (X2)**

Kategori	Interval	Frekuensi	%	Keterangan
1	28-48	0	0	Sangat Rendah
2	49-69	0	0	Rendah
3	70-90	76	44,2	Tinggi
4	91-112	96	55,8	Sangat Tinggi
Total		172	100	

Sumber: Data olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa sejumlah 0 responden (0%) memilih bahwa kinerja TAS di sekolah tersebut berada pada kategori sangat rendah, sejumlah 0 responden (0%) memilih bahwa lingkungan kerja di sekolah tersebut berada pada kategori rendah, sejumlah 76 responden (44,2%) memilih bahwa kinerja TAS di sekolah tersebut berada pada kategori tinggi, sejumlah 96 responden (55,8%) memilih bahwa kinerja TAS di sekolah tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Nilai dari mean yaitu 95,03 dibulatkan menjadi 95 nilai tersebut berada pada interval 91-112 yaitu pada kategori sangat tinggi. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja TAS di SMP Negeri di Kota Tangerang berada pada kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data mengenai kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang masuk dalam kondisi sangat tinggi. Menurut Wilson (2012) yaitu hasil capaian pegawai yang berdasarkan pada persyaratan suatu organisasi. Kinerja tenaga administrasi sekolah sangat menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi, semakin tinggi kinerja TAS diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal kepada sekolah untuk pencapaian tujuan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan kemampuan yang dimiliki. Faktor kuantitas pekerjaan menunjukkan bahwa TAS dalam melakukan pekerjaannya mampu memenuhi standar harapan yang diberikan oleh pihak sekolah dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan capaian waktu yang ditentukan. Faktor kualitas pekerjaan menunjukkan bahwa TAS dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah dan patuh terhadap aturan di tempat kerja agar menghindari kesalahan dalam penyerahan tugas yang diberikan. Faktor ketepatan waktu menunjukkan bahwa TAS memiliki jadwal prioritas dalam menyelesaikan tugas supaya tugas yang paling penting dan mendesak dapat diselesaikan terlebih dahulu sehingga dapat mengurangi penundaan pekerjaan. Faktor kehadiran menunjukkan bahwa TAS mampu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan mematuhi mengajukan izin kerja apabila sangat diperlukan. Faktor kerja sama menunjukkan bahwa TAS saling membantu antar rekan kerja dan mengerjakan tugas yang sulit dengan berdiskusi bersama sehingga dapat memastikan tugas-tugas terselesaikan dengan lebih efisien serta dapat menciptakan hubungan yang harmonis. Dengan kinerja yang baik, TAS memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran proses pendidikan serta membantu sekolah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

### Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi SMP Negeri

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independent terhadap variabel dependent. Dengan ketetapan signifikansi < 0,05 jika nilai signifikan thitung > tabel maka H0 ditolak.  $t \text{ Tabel } (\alpha; n - k) = (0,025; 169) = 1,974$ .

**Tabel 4. Hasil Koefisien Uji-t Komitmen Kerja Terhadap Kinerja TAS**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 Komitmen Kerja	.723	.096	.5	7.527	.000

Sumber: Data olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4. dijelaskan bahwa nilai signifikansi variabel komitmen kerja (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  atau thitung sebesar  $7,527 > 1,974$  maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen kerja (X1) terhadap kinerja tenaga administrasi (Y) SMP Negeri di Kota Tangerang. Berdasarkan hasil analisis data penelitian terkait variabel pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang diketahui bahwa hipotesis H0 ditolak. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen kerja (X1) terhadap kinerja TAS (Y) SMP Negeri di Kota Tangerang. Jika komitmen kerja tinggi maka kinerja TAS juga akan tinggi. Tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang memiliki kedekatan, kenyamanan, dan kebahagiaan untuk tetap berada

dalam organisasi, TAS cenderung tidak mencari pekerjaan lain karena gaji yang diterima sudah cukup sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, dan TAS memiliki kesadaran untuk berperan penting terhadap kewajiban, tanggung jawab, serta memenuhi harapan yang diberikan sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai.

Jika hasil penelitian ini dibandingkan dengan hasil penelitian Batik dkk., (2024) yang dapat menunjukkan bahwa komitmen kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BKPSDM. Jika TAS memiliki komitmen yang tinggi atas pekerjaannya maka akan bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya untuk senantiasa mendukung sekolah secara optimal dengan menunjukkan ketelitian dalam mengelola proses administrasi supaya berjalan lancar dan akan terus meningkatkan kinerjanya. Maka, dapat diartikan bahwa komitmen kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang dengan hasil yang membuktikan bahwa komitmen kerja memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja TAS untuk mendukung operasional sekolah dalam mengelola administrasi secara optimal.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi SMP Negeri

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independent terhadap variabel dependent. Dengan ketentuan signifikansi  $< 0,05$  jika nilai signifikan thitung  $>$  ttabel maka  $H_0$  ditolak.  $t_{Tabel} (\alpha; n - k) t = (\alpha/2; 172-2-1) (0,025;169) = 1,974$ .

**Tabel 5. Hasil Koefisien Uji-t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja TAS**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 Lingkungan Kerja	.837	.065	.702	12.869	.000

Sumber: Data olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 10. dijelaskan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  atau thitung sebesar  $12,869 > 1,974$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja tenaga administrasi ( $Y$ ) SMP Negeri di Kota Tangerang. Berdasarkan hasil analisis data penelitian terkait variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang diketahui bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja TAS ( $Y$ ) SMP Negeri di Kota Tangerang.

Lingkungan kerja fisik SMP Negeri Kota di Tangerang menunjukkan sebagian besar sekolah memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik dan lingkungan kerja non fisik memiliki suasana hubungan kerja yang harmonis. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Eti dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kedua penelitian ini memiliki kesamaan yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, baik guru maupun TAS. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif secara fisik atau non fisik membantu tenaga administrasi untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik sehingga sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Jika kualitas lingkungan kerja tinggi maka kinerja TAS juga akan tinggi. Maka, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang, lingkungan kerja mendukung tenaga administrasi untuk bekerja secara nyaman.

### Pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kinerja Tenaga Administrasi SMP Negeri

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel komitmen kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja tenaga administrasi ( $Y$ ) SMP Negeri di Kota Tangerang. Dengan ketentuan menggunakan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.  $F_{Tabel} (F (k; n - k) = (2; 172-2-1) = (2;169) = 3,05$

**Tabel 6. Hasil Koefisien Uji-F  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6819.776	2	3409.888	90.723	.000 <sup>b</sup>
Residual	6352.014	169	37.586		

Total	13171.791	171
-------	-----------	-----

Sumber: Data olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil Tabel 6. dijelaskan bahwa nilai signifikansi  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $F_{hitung}$  sebesar  $90,723 > 3,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang. Hasil analisis data penelitian ini terkait jabatan variabel pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang menunjukkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara komitmen kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja TAS ( $Y$ ) SMP Negeri di Kota Tangerang. Komitmen kerja dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan atau sangat tinggi terhadap kinerja TAS SMP Negeri di Kota Tangerang. Jika TAS memiliki komitmen kerja dan lingkungan kerja yang tinggi maka akan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan supaya meningkatkan kinerjanya serta mendukung sekolah secara optimal. Sesuai dengan penelitian Ginting dkk., (2021) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, pengetahuan, motivasi kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas. Hal ini didukung oleh penelitian Wahyudi dkk., (2021) komitmen organisasi, lingkungan organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Serta penelitian Rina & Donard (2022) bahwa komitmen kerja, *softskill*, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, hasil ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja individu.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,518 yang menggambarkan besar persentase pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi sebesar 51,8%. Sedangkan, sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Jika penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya maka sama-sama terdapat pengaruh signifikan antara komitmen kerja dan kinerja tenaga kependidikan. Lingkungan kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, karena kinerja bervariasi satu sama lain, sejalan dengan penelitian Haliza & Oktiani (2024) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja yang membuktikan bahwa terdapat faktor lain diluar komitmen kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja TAS. Kinerja TAS akan meningkat apabila faktor yang mempengaruhinya berpengaruh secara positif.

#### 4. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini yaitu: (1) komitmen kerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang memperoleh hasil sangat tinggi; (2) lingkungan kerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang memperoleh hasil sangat tinggi; (3) kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang memperoleh hasil sangat tinggi; (4) terdapat pengaruh parsial yang signifikan komitmen kerja terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang; (5) terdapat pengaruh parsial yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang; (6) terdapat pengaruh simultan yang signifikan komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga administrasi SMP Negeri di Kota Tangerang.

#### Referensi

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Batik, S., Marampa, A. M., & Ramba, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tana Toraja. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting Volume*, 7(4), 11025–11033. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11578>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>

- Eti, Sudirman, W. F. R., & Mairiza, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kepenuhan. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(1), 59–72. <https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.11018>
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal dan Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Warnings Cemerlang Gresik. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 15(02). <https://doi.org/10.30651/blc.v15i02.1782>
- Ginting, M., Pelawi, P., & Joe, S. (2021). Analisis Peranan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung dan Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(2), 65–74. <https://doi.org/10.55601/jwem.v11i2.767>
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(4), 286–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Hariani, M., Samsul, A., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(02), 22–28.
- Harianto. (2023). Manajemen Kepala Madrasah dalam Menunjang Kualitas Kinerja Tenaga Administrasi Tata Usaha di MAN 2 Lombok Tengah. *Edisi: Jurnal Edukasi dan Sains*, 5(1), 18–28. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/edisi>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Mangifera, L., & Isa, D. M. (2017). Komitmen dan Kinerja Driver Ojek Online di Kota Surakarta. *Prosiding Seminar Nasional Riset Manajemen & Bisnis*, 507–515. <http://hdl.handle.net/11617/9028>
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1505–1513. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Rina, & Donard, G. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Softskill, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Genus. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 01–20. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i2.386>
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. (M. Maju (ed.)). CV. Mandar Maju.
- Utami, N. W. D., & Dharmayasa, I. P. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tejakula. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(1). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v15>
- Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chayono. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 81–88. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.650>
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eirlangga.