

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA OPERATOR SMK

¹Ratna Dewi Setyowati, ²Muhamad Uyun, ³Muhammad Isnaini

¹Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Tulang Bawang.

Email: ratnads992@gmail.com

²Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Email: muhamaduyun_uin@radenfatah.ac.id

³Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang,

Email: muhammadisnaini_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak: Sekolah menengah kejuruan (SMK) membutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengelola, menetapkan kebijakan, bekerjasama dengan mitra yaitu dunia usaha, industri, dunia kerja (DUDIKA), menjalin hubungan dan kesepadanan (*Link and Match*), guna meningkatkan kualitas pendidikan. Pada pengelolaan sekolah, operator dapodik memiliki peran yang sangat penting dalam membantu kepala sekolah dibidang manajemen data pokok pendidikan, bahkan dapodik diibaratkan sebagai jantung dari sekolah tersebut. Oleh karena itu, diperlukan seorang operator yang memiliki kompetensi mengelola data, motivasi tinggi, dan mental yang tangguh dalam bekerja. Karakteristik operator tersebut diduga akan terwujud apabila diimbangi dengan kompensasi yang layak dari pihak sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mencari besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja operator dapodik SMK di Kabupaten Tulang Bawang sebanyak 36 operator. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Hasil analisis data menunjukkan bahwa 39,7% secara simultan berpengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja operator. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang layak mempengaruhi motivasi kerja operator.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja*

Abstract: Vocational Schools (SMK) require the principal's leadership who are able to manage, determine the policies, establish collaboration with business world, industrial and working world (DUDIKA) to create Link and Match during an attempt to enhance standards of education. In school management, operator plays a crucial function in assisting the headmaster with managing the school data management system., even dapodik is likened to the heart of the school. Consequently, it is essential to have an operator who is capable of managing data, high motivation, and mentally tough at work. This operator's characteristics will also be unfavorable if they are compensated well by the school administration. The aim of this research is to determine the significance of interaction between the principal's direction and compensation on employee motivation of dapodik vocational schools' operators in Tulang Bawang Regency as many as 36 operators. Quantitative approach is used. The results of data analysis found that 39,7% of the impact of the principal's leadership and salary on the dapodik operators' capacity to keep motivated while at work. The results show that the headmaster's encouragement and appropriate pay significantly increase the operator's motivation.

Keywords: *Leadership, Compensation, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Pendidikan menengah yang secara khusus mempersiapkan siswa untuk bekerja dalam bidang keahlian tertentu adalah pendidikan kejuruan. Menurut Permendiknas pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan bertujuan mempersiapkan siswa yang terampil; hidup bermartabat, memperkokoh iman dan taqwa, menjadi insan yang mandiri dan bertanggung jawab, mengerti dan menghargai keragaman

kebudayaan bangsa Indonesia, hidup dan menjaga hidup sehat, berwawasan lingkungan, pengetahuan dan keterampilan (UU RI, 2003). Selanjutnya, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan manajemen pendidikan dengan menerapkan sistem (*POAC*) *Planning, Organizing, Actuating, and Controlling* agar terealisasi pendidikan yang adil, berkualitas, relevan dan bertanggung jawab, citra positif pendidikan meningkat serta membuat proses input dan output menjadi efisien dan efektif.

Kepala sekolah berperan penting sebagai pemimpin di lembaga pendidikan, terutama saat penentuan kebijakan, inovasi dan kreativitas untuk mengembangkan sekolah. Bagian penunjang aktivitas pendidikan lain yang tidak kalah penting adalah Operator Dapodik (Data Pokok Pendidikan). Data Pokok Pendidikan menjadi awal era pendataan yang lebih terstruktur, massif, dan berkualitas, hal ini di atur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 79 Tahun 2015 (Syahril, 2022). Pada pendataan Dapodik diperlukan tenaga khusus yang ditetapkan dari sekolah sebagai Operator. Operator Dapodik Sekolah merupakan istilah yang sering digunakan oleh pengelola data di tingkat satuan pendidikan. Pendataan dapodik dimulai dari tingkat satuan pendidikan, siswa, dan guru dan staf. Lembaga pendidikan tidak lain adalah asal informasi dalam pendataan Dapodik (Pusdatin Dikbud, 2021). Tugas operator yaitu, melakukan proses input data serta mengunggah ke server kemdikbud (Kementrian Pendidikan dan kebudayaan) sebagai pusat data serta masih banyak deretan pekerjaan operator dapodik selagi terintegrasi dengan dapodik.

Berdasarkan hasil pra penelitian (wawancara), "Pekerjaan operator sangat banyak salah satunya penginputan data ke dalam aplikasi dapodik oleh karen itu operator banyak menghabiskan waktu hingga larut malam demi kevalidan data yang di input dan memenuhi waktu yang ditentukan. Operator juga memerlukan kesetabilan mental dalam penyelesaian input data tersebut. Secara objektif pemberian kompensasi dari pihak sekolah masih kurang layak bagi operator dapodik" (Putri, 2022). Dampak dari hal tersebut, operator banyak yang tidak memiliki semangat kerja dan tingkat konsentrasinya terpecah mengakibatkan penginputan data hanya mengambil poin penting. Data pada operator banyak yang tidak lengkap dan tidak valid. Padahal data dapodik sekolah sangat penting dalam keterbukaan informasi dan pelayanan publik berbasis online.

Hasil penelitian (Ismail, 2017) menjelaskan kegiatan pembelajaran, kompensasi, motivasi kerja serta kepemimpinan guru dalam kategori tinggi. Hal ini berpengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 11,4%, dan tidak langsung 57,9%. Pengaruh tidak langsung dari kompensasi guru sebesar 34,3% dan 23,6% disebabkan oleh motivasi kerja guru. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin dan menanggung segala pengelolaan proses pendidikan sekolah, yang berkaitan dengan-peningkatan kualitas SDM, peningkatan kemampuan profesional pendidik, staf dan semua yang terkait dengan sekolah. Kepala Sekolah tidak hanya seorang pemimpin tetapi juga seorang manajer. Selain

kemampuan untuk mempengaruhi, kemampuan untuk memotivasi juga harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah (Sudarminto, 2022).

Motivasi dikembangkan melalui individu (internal) dan dari lingkungan (eksternal). Faktor internal antara lain: taraf pendidikan, karakteristik diri, keinginan/harapan masa yang akan datang, dan pengalaman masa lalu. Faktor eksternal yaitu: gaji, lingkungan, kepemimpinan, manajer, motivasi atau bimbingan pemimpin, dan persyaratan pengembangan organisasi atau tugas (Harahap & Khair, 2019). Selain kepemimpinan, kompensasi dapat memberikan motivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih giat (Marsita, 2017). Senada dengan penelitian (Rahman Hakim, 2019) kompensasi adalah sebuah sarana yang ditawarkan dari sekolah untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta mempengaruhi produktivitas guru di sekolah.

Berdasarkan paparan di atas penulis menyimpulkan bahwa operator dapodik merupakan ujung tombak pendataan dalam membangun data yang valid, lengkap dan akurat pada sekolah. Agar mendapatkan data yang akurat dan lengkap, jadi pekerjaan operator dapodik membutuhkan ketekunan, ketelitian yang tinggi dan tidak bisa dipandang sebagai pelengkap tetapi juga dalam kelangsungan update data pokok pendidik pada sekolah.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap motivasi kerja operator dapodik SMK di Kabupaten Tulang Bawang. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan kepala sekolah dalam memberikan kompensasi kepada operator dapodik.

KAJIAN PUSTAKA

Model kepemimpinan yang diciptakan secara human resource akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karena sistem kerja yang tidak kaku atau lebih kepada sistem kekeluargaan yang hangat tapi tetap sesuai dengan job description antara atasan, tendik, dan pendidik yang diciptakan dengan tujuan mencapai visi misi secara bersama. Adapun teori pendukung dari hal tersebut ada sebelumnya mengenai kompensasi dan motivasi kerja (RA Zubaidah, 2016).

Kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja/upah lembur cenderung akan meningkatkan motivasi diri operator dalam bekerja. Sedangkan Model kepemimpinan yang di terapkan kepala sekolah SMK se-Tulangbawang serta kompensasi yang tidak sesuai cenderung akan menimbulkan protes secara halus yang dilakukan operator dalam menjalankan porsi kerja yang telah ditugaskan. Penelitian yang mendukung tentang adanya hubungan antara model kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang membahas terkait kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja (RA Zubaidah, 2016).

Pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah, sebagai motor penggerak kinerja para guru, tenaga pendidik dan termasuk dalam olah data sekolah yang berhubungan langsung dengan oprator dapodik. Kesejahteraan para pekerja dinilai aspek sangat penting yang harus ditinjau, ditingkatkan dan ditangani secara serius

dalam internal sekolah. Sebab kinerja tersebut menjadi titik tolak sekolah, maju atau tidaknya di nilai dari cara bekerja khususnya operator dapodik. Kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi perilaku orang lain untuk berperilaku sesuai dengan yang diinginkan (Novtri Mariatie, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan verivikatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh operator dapodik berjumlah 36 orang dari 36 SMK di Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung. Proses pengumpulan data menggunakan sumber data primer yaitu angket. Angket disusun kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan pengambilan data sekunder menggunakan metode wawancara. Wawancara dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang berbagai fakta yang sudah terdokumentasi seperti sejarah, struktur organisasi, keadaan tendik, dan pendidik ditinjau dari kualifikasi akademik, kompetensi keahlian, dan kondisi operator. Kisi-kisi instrumen selanjutnya dapat dilihat pada Tabel 1. di bawah ini:

Tabel 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Item	
			Jumlah Item	No. Item
1.	Kepemimpinan (X1)	1. Pribadi yang tangguh	2	1, 2,
		2. Mengetahui tujuan pendidikan	2	3, 4
		3. Pengetahuan Luas	2	5, 6
		4. Ketrampilan profesional	2	7,8
2.	Kompensasi (X2)	1. Gaji	2	9,10
		2. Insentif	2	11,12
		3. Upah	2	13, 14
		4. Bonus	2	15, 16
3.	Motivasi Kerja (Y)	1. Tanggung jawab	2	17, 18
		2. Prestasi kerja	2	19, 20
		3. Peluang untuk berkembang	2	21, 22
		4. Pengakuan terkait kinerja	3	23, 24

Berdasarkan kisi-kisi di atas, alternatif jawaban dengan skala Likert 5 poin, yaitu: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan teknik pengolahan data dengan software SPSS

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuisisioner kepada 36 operator dapodik SMK di Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung yang dibuat melalui bantuan aplikasi Google Formulir guna mempermudah penelitian yang kemudian

link Google Formulir tersebut disebarikan melalui aplikasi WhatsApp. Selanjutnya hasil jawaban tersebut dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji analisa data yang meliputi analisa deskriptif, regresi linier berganda, uji hipotesis seluruh uji tersebut menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) 2 item tidak valid (nomor 2 dan 6). Selanjutnya, pada uji validitas kompensasi (X_2) 2 item tidak valid (nomor 4 dan 5), pada uji validitas variabel motivasi kerja (Y) 2 item tidak valid yaitu nomor 2 dan 7. Uji reliabilitas menunjukkan variabel kepemimpinan (X_1) nilai Cronbach's Alpha $0,658 > 0,60$ maka dinyatakan reliabel. Selanjutnya variabel kompensasi (X_2) nilai $0,747 > 0,60$ maka dinyatakan reliabel, dan uji reliabilitas variabel motivasi kerja (Y) nilai $0,759 > 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

Kemudian pada analisa regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,832. Sedangkan pada variabel kompensasi (X_2) Sebesar 0,543 dan nilai signifikan tabel Coefficients didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja (Y). Hasil analisis koefisien determinasi selanjutnya ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630 ^a	,397	,385	3,198

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

Hasil nilai kolerasi (R) yaitu 0,630. Dari output tersebut koefiensi determinan (R Square) sebesar 0,397, yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja) adalah sebesar 39.7 %. Selanjutnya hasil pengujian regresi berganda pada Tabel 3.

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Standart Error			
(Constant)	-9,643	4,101		-2,351	,025
X1 Kepemimpinan	,832	,114	,698	7,322	,000
X2 Kompensasi	,543	,112	,462	4,839	,000

a. Dependent Variable: Y Motivasi Kerja

Penjelasan di atas ditemukan nilai constat (a) sebesar -9,643 sedangkan nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,832 dan X_2 sebesar 0,543 sehingga persamaan regresi $Y = -9,643 + 0,832 (X_1) + 0,543 (X_2)$. Pada hasil uji asumsi klasik yaitu uji normalitas Shapiro Wilks diketahui nilai signifikansi X_1 adalah sebesar $0,013 > 0,05$ maka dapat

disimpulkan" bahwa nilai X_1 berdistribusi"normal. Nilai signifikansi' X_2 adalah sebesar $0,313 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai X_2 berdistribusi normal dan Y adalah sebesar $0,127 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai Y berdistribusi normal.

Selanjutnya pada tahap uji t parsial secara hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi X_1 Kepemimpinan sebesar $0,00 < 0,05$ dan diketahui t hitung sebesar $7,322 > t$ tabel $0,329$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Y . Nilai signifikansi X_2 Kompensasi sebesar $0,00 < 0,05$ dan diketahui t hitung sebesar $4,839 > t$ tabel $0,329$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Pada uji F simultan diperoleh hasil bahwa variabel X_1 Kepemimpinan dan X_2 Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Y . Hal itu ditandai dengan nilai F -hitung $38,45 > F$ tabel $3,28$ dengan demikian H_3 diterima yaitu kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja operator dapodik.

Kepemimpinan diketahui berpengaruh terhadap motivasi kerja berdasarkan hasil uji t parsial dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ dan nilai t_{hitung} sebesar $7,322 > t_{tabel}$ $0,329$ menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja operator. Sejalan dengan penelitian (Elvino Bonaparte do Rêgo, 2017) yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya jika kepemimpinan semakin meningkat, maka operator akan lebih termotivasi saat bekerja. Menurut KBBI, pemimpin merupakan orang yang harus mampu mempengaruhi atau mengarahkan sekelompok orang atau pihak. Selanjutnya, kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja diperoleh hasil tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan diketahui t_{hitung} sebesar $4,839 > t_{tabel}$ $0,329$, maka disimpulkan jika kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Senada penelitian (Rasnawati, 2018) bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 45,2% terhadap motivasi kerja pegawai, artinya semakin nilai kompensasi ditingkatkan sehingga hasil motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil uji f simultan variabel X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (kompensasi) terhadap Y (motivasi kerja) didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} $38,45 > F_{tabel}$ $3,28$ dengan nilai r square $0,397$ artinya terdapat pengaruh secara simultan 39,7%. Hasil ini sejalan dengan (Wicaksono, 2017). Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa variabel kompensasi (X_2) terkadang lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja (Y) daripada variabel kepemimpinan (X_1). Hal ini terlihat dari uji signifikansi antar variabel, dimana pengaruh variabel X_2 terhadap Y sebesar $0,528$, sedangkan variabel X_1 hanya berpengaruh sebesar $0,237$.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat korelasi yang erat antara kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja. Manajemen sekolah yang baik

dan gaji yang layak mendorong guru dan staf untuk bekerja ke arah yang lebih baik, dan berdampak meningkatnya motivasi kerja tenaga pendidik, khususnya operator dapodik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan paparan tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja operator dapodik, dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap motivasi kerja operator dapodik sebesar 39,7%.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam dunia pendidikan sangat diperlukan guna menunjang keberlangsungan proses dan pelaksanaan manajemen dengan tujuan agar tatanan sistem perencanaan dapat di lakukan sebagaimana visi dan misi masing-masing sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan tujuan tersebut dibantu oleh tenaga pendidik dan kependidikan guna memperdayakan mereka sesuai demi tercapainya motivasi kerja dengan efektif dan efisien. Selain itu peran operator dapodik menjadi inti bagian penting dalam penunjang sistem administrasi data pokok kependidikan karena operator memiliki tugas menginput data sekolah, data PTK, sarana prasarana sekolah dan data peserta didik. Selain itu, masih terdapat pekerjaan yang terintegrasi dengan dapodik seperti, Web verval PTK, Verval PD, Sarpras, KIP, BOS, BIOAN. Dengan sistematis pekerjaan tersebut maka di perlukan sebuah asumsi tentang kesejahteraan kompensasi agar memotivasi semangat kerja dari operator dapodik.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin Yusuf, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Elvino Bonaparte do Rêgo. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis iUniversitas iUdayana*, i6(10).
- Faizah, Hania Nur. (2020) *Penerapan Motivasi Kerja pada Karyawan di Hotel UNISI Yogyakarta*. Hal 45
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3404>
- Ismail, T. (2017). iKepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru SD Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. XXIV (No.1). <https://ejournal.upi.edu/index.php/japsps/article/view/6511>

- Marsita, M. I. (2017). Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1).
- Novtri Mariatie dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja, *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*" ISSN: 2723-701X "Vol. 1 (2), 2021, p: 101-112"
- Pusdatin Dikbud. (2021). *Operator Sekolah? Kamukah itu?*
<https://pusdatin.kemdikbud.go.id/operator-sekolah-kamukah-itu/>
- Putri, K. (2022). *Hasil Wawancara Operator Dapodik SMK dii Tulang Bawang*.
- RA Zubaidah, *Jurnal Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, Motivasi dan kinerja*, Volum 1 no 2 edisi Agustus 2016
- Rahman Hakim, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan ilmu Sosial*, 29(2).
- Rasnawati. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang*.
- Siti Mujanah, MBA, Ph. D, (2019). *Manajemen Kompensasi*, Surabaya: CV Putra Media Nusantara.
- Sudarminto, P. (2022). *Lima Skill Kepala Sekolah: Kepemimpinan, Motivasi, Manajemen Konflik, Supervisi dan Manajemen Kinerja*.
- Sugiono, (2014). *Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Jakarta Timur: Podok Kopi
- Suryandi, (2011). *Konsep dan Aplikasi Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Sarana Panca Karya Nusa.
- Syahril, I. (2022). *Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah*. Direktorat Jenderal Pendidikan i Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Ristek Dan Teknologi.
<https://dapo.kemdikbud.go.id/laman/sambutan>
- UU RI. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Presiden Republik Indonesia*.
- Waliarjo, (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Raja Rafindo Persada
- Wicaksono, W. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour & iTravel. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License