



## Kepuasan Kerja Operator Sekolah Dasar di Kabupaten Bone

**Sumarlin Mus<sup>1</sup>, Andi Mappincara<sup>2</sup>, St. Habibah<sup>3</sup>**

Universitas Negeri Makassar

Email: [sumarlin.mus@gmail.com](mailto:sumarlin.mus@gmail.com)

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja operator sekolah dasar di kabupaten Bone provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian analisis faktor. Populasi dalam penelitian ini adalah 672 orang Operator sekolah dengan sampel sebanyak 87 operator yang ditentukan dengan metode simple random sampling. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan angket yang disusun berdasarkan beberapa faktor kepuasan kerja yaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pimpinan, dan rekan kkerja. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan jenis analisis faktor konfirmatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbentuk dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja dengan indikator, pekerjaan itu sendiri, pimpinan, dan rekan kerja dan faktor kesejahteraan dengan indikator gaji dan promosi. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja operator sekolah tidak selamanya dinilai dari hasil pekerjaan dan lingkungan kerjanya, tetapi tuga dipengaruhi oleh faktor kesejahteraan yaitu gaji dan promosi yang dilakukan oleh sekolah.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Operator Sekolah

### PENDAHULUAN

Operator sekolah atau OPS adalah tenaga kependidikan dalam suatu lembaga yang bertugas memasukkan data. 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".

Operator sekolah merupakan aset lembaga pendidikan yang sangat berharga dan harus diperhatikan dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam proses penyelenggaraan pendidikan (Lesmana et al., 2017). Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama lembaga pendidikan adalah kepuasan kerja operator sekolah, apabila operator sekolah tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nurmala, 2019). Kepuasan kerja menurut (Hariandja & Sembiring, 2014) menyatakan bahwa bekerja tidak hanya

sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut oleh individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut oleh individu, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang diperoleh (Andika, 2019). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Nabawi, 2020). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2000).

Pada pilihan mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif setelah mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan dan perasaan terhadap pekerjaan tidak sesuai dengan kenyataan yang dapat terlihat dari sikap individu tersebut terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Operator sekolah yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari lembaga pendidikan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya (Muliyani & Jannah, 2018). Sebaliknya jika kepuasan kerjanya rendah akan cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga pekerjaan dilakukan dengan terpaksa, asal-asalan, dan tidak produktif, oleh karena itu lembaga pendidikan harus mampu memberikan kepuasan kerja bagi operator sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pada kenyataannya, masih ada banyak lembaga pendidikan yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja bagi operator sekolah yang dimilikinya. Banyak lembaga pendidikan yang beranggapan bahwa sudah seharusnya setiap tenaga pendidik dan kependidikan memberikan sumbangan tenaga, kreativitas, dan bakat bagi lembaga pendidikan secara maksimal, sehingga tidak jarang lembaga pendidikan tidak memberikan timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan (Setiawan, 2019)

Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja operator sekolah antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, dan sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar rekan kerja (hubungan antar atasan dan bawahan, hubungan sosial antara sesama rekan kerja, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi, dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Menurut Maslow *dalam* Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*), dijelaskan ada lima kebutuhan pada setiap manusia (Susanto & Lestari, 2018). Adapun kelimanya adalah kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Berdasarkan lima kebutuhan tersebut, maka tingkat kepuasan kerja operator sekolah tidak hanya dapat diukur dari kompensasi atau gaji yang diberikan oleh lembaga pendidikan, melainkan dapat dinilai dari

kesesuaian pekerjaan yang ditekuni, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan perilaku atasan terhadap bawahan. Jika keseluruhan dari teori hierarki kebutuhan sudah terpenuhi maka dapat diyakini bahwa operator sekolah akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik bagi lembaga pendidikan (Nugroho et al., 2016)

Kabupaten Bone adalah salah satu kabupaten yang berada di provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari 27 kecamatan, 44 kelurahan dan 328 desa. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Kabupaten Bone dapat diketahui bahwa banyak sekali kendala-kendala yang harus dilalui oleh OPS dalam mengelola Dapodik dan tugas lainnya. Selain PTK yang tidak bisa mengoperasikan komputer/laptop, jaringan internet selalu menjadi permasalahan utama, apalagi di desa pedalaman. Beberapa PTK tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana mestinya melainkan melimpahkannya kepada operator sekolah, apabila ada kesalahan PTK hanya bisa menyalahkan operator sekolah. Akhirnya operator sekolah harus mengalah berjaga hingga larut malam untuk memverifikasi data guru satu-persatu, sedangkan jaringan internet sering tidak bersahabat, disamping itu server yang selalu *error* dan tidak bisa dibuka, sehingga membutuhkan waktu berjam-jam bahkan bisa satu malam untuk bisa memverifikasi data para PTK. Sekolah juga diharuskan bertanggung jawab terhadap fasilitas yang dibutuhkan oleh operator sekolah, dari mulai laptop, modem, dan pengadaan internet. Faktanya di kecamatan Kahu banyak operator sekolah yang menggunakan laptop pribadi, hal ini di temukan pada beberapa sekolah, selain itu operator sekolah harus membeli modem sendiri. Bahkan, tidak jarang OPS harus mengeluarkan uang pribadi untuk menutupi kebutuhan kuota internet.

Sejak diluncurkannya aplikasi Dapodik oleh kemendikbud, itu artinya Kemendikbud telah melahirkan pekerjaan baru yaitu operator sekolah. Kemendikbud seharusnya mengantisipasi bahwa lahirnya operator sekolah membutuhkan biaya yang tidak murah. Sudah sewajarnya Kemendikbud memberikan insentif tersendiri bagi OPS, sehingga tidak mengandalkan dana BOS yang jumlahnya sangat terbatas (Prihatini et al., 2019). Berdasarkan pertimbangan dan latar belakang uraian di atas, maka penulis menganggap perlu mengadakan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja operator sekolah di Kabupaten Bone.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Rancangan Penelitian yang berjudul analisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja operator sekolah ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Hermawan, 2019), pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada populasi atau sampel tertentu. Metode penelitian ini menggunakan teknik *confirmatory factor analysis*.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah 672 orang Operator sekolah. Penentuan responden yang menggambarkan populasi, digunakan rumus Slovin dengan nilai batas toleransi kesalahan (error tolerance) sebesar 5%, sehingga jumlah responden yang diteliti sebanyak 87 operator. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling supaya anggota populasi memiliki kesempatan yang sama.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket. Menurut (Arifin, 2018), dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya. Untuk memperoleh data primer yang diperlukan, teknik yang digunakan adalah pengisian kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan indikator yang mendukung variabel yang diungkap.

## **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan jenis analisis faktor konfirmatori. Analisis faktor adalah teknik yang berusaha untuk mencari kesamaan dimensi yang mendasari variabel-variabel yang diteliti. Tujuan analisis faktor adalah untuk menjelaskan struktur hubungan di antara banyak variabel dalam bentuk faktor (Hendrayanti, 2017). Penulis menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) untuk menganalisa agar lebih mudah. Adapun tahapan analisis faktor yaitu: Memilih dan Mengukur satu set variabel dalam domain tertentu, penyaringan data untuk menyiapkan matriks korelasi, ekstraksi Faktor, rotasi Faktor untuk meningkatkan interpretability, dan interpretasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis faktor merupakan metode analisis multivariat yang didasarkan pada korelasi antar variabel (Gunawan & Kusniawati, 2019). Analisis faktor termasuk salah satu teknik statistika yang dapat digunakan untuk memberikan deskripsi yang relatif sederhana melalui reduksi jumlah variabel yang disebut faktor. Analisis faktor dipergunakan untuk mereduksi data atau meringkas, dari variabel lama yang banyak diubah menjadi sedikit variabel baru yang disebut faktor, dan masih memuat sebagian besar informasi yang terkandung dalam variabel asli (Pranata & Paramita, 2013).

## Asumsi Analisis Faktor

### 1. Uji determinant of correlation matrix

**Correlation Matrix<sup>a</sup>**

		Pekerjaan itu sendiri	Gaji	Promosi	Pimpinan	Rekan Kerja
Correlation	Pekerjaan itu sendiri	1,000	,184	,424	,452	,430
	Gaji	,184	1,000	,453	,303	,203
	Promosi	,424	,453	1,000	,233	,255
	Pimpinan	,452	,303	,233	1,000	,538
	Rekan Kerja	,430	,203	,255	,538	1,000
Sig. (1-tailed)	Pekerjaan itu sendiri		,044	,000	,000	,000
	Gaji		,044	,000	,002	,030
	Promosi		,000	,000	,015	,008
	Pimpinan		,000	,002	,015	,000
	Rekan Kerja		,000	,030	,008	,000

a. Determinant = ,321

**Gambar 1. Correlation Matrix**

Asumsi Analisis Faktor yang pertama adalah: Uji Determinant of Correlation Matrix. Matrik korelasi dikatakan antar variabel saling terkait apabila determinan bernilai mendekati nilai 0. Hasil perhitungan menunjukkan nilai Determinant of Correlation Matrix sebesar 0,321. Nilai ini mendekati 0, dengan demikian matrik korelasi antara variabel saling terkait.

### 2. Uji kaiser meyer olkin measure of sampling

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,667
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	94,898
	df	10
	Sig.	,000

**Gambar 2. KMO dan Bartlett's**

Asumsi Analisis Faktor yang kedua adalah: Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling (KMO) adalah indek perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien korelasi parsialnya. Jika jumlah kuadrat koefisien korelasi parsial di antara seluruh pasangan variabel bernilai kecil jika dibandingkan dengan jumlah kuadrat koefisien korelasi, maka akan menghasilkan nilai KMO mendekati 1. Nilai KMO dianggap mencukupi jika lebih dari 0,5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling sebesar 0,667. Dengan demikian persyaratan KMO memenuhi persyaratan karena memiliki nilai di atas 0,5.

### 3. Uji measures of sampling adequacy (MSA)

**Anti-image Matrices**

		Pekerjaan itu sendiri	Gaji	Promosi	Pimpinan	Rekan Kerja
Anti-image Covariance	Pekerjaan itu sendiri	,650	,078	-,235	-,180	-,135
	Gaji	,078	,744	-,297	-,155	-,004
	Promosi	-,235	-,297	,669	,054	-,044
	Pimpinan	-,180	-,155	,054	,616	-,263
	Rekan Kerja	-,135	-,004	-,044	-,263	,663
Anti-image Correlation	Pekerjaan itu sendiri	,696 <sup>a</sup>	,112	-,356	-,285	-,206
	Gaji	,112	,606 <sup>a</sup>	-,421	-,228	-,006
	Promosi	-,356	-,421	,615 <sup>a</sup>	,084	-,066
	Pimpinan	-,285	-,228	,084	,674 <sup>a</sup>	-,412
	Rekan Kerja	-,206	-,006	-,066	-,412	,728 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Gambar 3. KMO dan Bartlett`s**

Nilai MSA pada tabel di atas ditunjukkan pada baris Anti Image Correlation dengan tanda "a". variabel pekerjaan itu sendiri nilai MSA = 0,696 dimana  $> 0,5$  maka variabel pekerjaan itu sendiri memenuhi syarat MSA, variabel gaji nilai MSA = 0,606 dimana  $> 0,5$  maka variabel gaji memenuhi syarat MSA, variabel promosi nilai MSA = 0,615 dimana  $> 0,5$  maka variabel promosi memenuhi syarat MSA, variabel pimpinan nilai MSA = 0,674 dimana  $> 0,5$  maka variabel pimpinan memenuhi syarat MSA, dan variabel rekan kerja nilai MSA = 0,728 dimana  $> 0,5$  maka variabel rekan kerja memenuhi syarat MSA. Hasil ini dibuktikan pada tabel communalities yang menunjukkan semua nilai extraction variabel lebih dari 0.5. Dengan demikian semua variabel dapat digunakan untuk menjelaskan semua faktor.

**Communalities**

	Initial	Extraction
Pekerjaan itu sendiri	1,000	,583
Gaji	1,000	,724
Promosi	1,000	,725
Pimpinan	1,000	,684
Rekan Kerja	1,000	,704

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Gambar 4. KMO dan Bartlett`s**

## Interpretasi Analisis faktor

### 1. Faktor yang terbentuk

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,402	48,048	48,048	2,402	48,048	48,048	1,929	38,585	38,585
2	1,018	20,370	68,417	1,018	20,370	68,417	1,492	29,832	68,417
3	,716	14,316	82,734						
4	,487	9,745	92,478						
5	,376	7,522	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Gambar 5. Total Variance Explained**

Berdasarkan tabel di atas, lihat kolom “Component” yang menunjukkan bahwa ada 5 komponen yang dapat mewakili variabel. Perhatikan kolom “Initial Eigenvalues” yang dengan SPSS kita tentukan nilainya 1 (satu). Varians bisa diterangkan oleh oleh faktor 1 adalah  $2,402/5 \times 100\% = 48.04$ . Oleh faktor 2 sebesar  $1,018/5 \times 100\% = 20,36$ . Sehingga total kedua faktor akan mampu menjelaskan variabel sebesar  $48.04\% + 20,36\% = 68.4\%$ . Dengan demikian, karena nilai Eigenvalues yang ditetapkan 1, maka nilai Total yang akan diambil adalah yang  $> 1$  yaitu component 1 dan 2.

### Analisis rotated component matrix

Analisis rotated component matrix digunakan untuk memastikan suatu variabel masuk dalam kelompok faktor yang dapat dilihat dari nilai korelasi terbesar antara variabel dengan faktor yang terbentuk. Berikut ini disajikan hasil analisis rotated component matrix.

	Component	
	1	2
Pekerjaan itu sendiri	,712	,276
Gaji	,104	,845
Promosi	,229	,820
Pimpinan	,812	,155
Rekan Kerja	,836	,070

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

**Gambar 6. Rotated Component Matrix**

1. Variabel pekerjaan itu sendiri. Nilai korelasi variabel ini dengan faktor 1 = 0.712 dan faktor 2 = 0.276, karena nilai korelasi faktor 1 > lebih besar dari faktor 2 maka variabel pekerjaan itu sendiri termasuk kelompok faktor 1.
2. Variabel gaji. Nilai korelasi variabel ini dengan faktor 1 = 0.104 dan faktor 2 = 0.845, karena nilai korelasi faktor 2 > lebih besar dari faktor 1 maka variabel pekerjaan it sendiri termasuk kelompok faktor 2.
3. Variabel promosi. Nilai korelasi variabel ini dengan faktor 1 = 0.229 dan faktor 2 = 0.820, karena nilai korelasi faktor 2 > lebih besar dari faktor 1 maka variabel promosi termasuk kelompok faktor 2.
4. Variabel pimpinan. Nilai korelasi variabel ini dengan faktor 1 = 0.812 dan faktor 2 = 0.155, karena nilai korelasi faktor 1 > lebih besar dari faktor 2 maka variabel pimpinan termasuk kelompok faktor 1.
5. Variabel rekan kerja. Nilai korelasi variabel ini dengan faktor 1 = 0.836 dan faktor 2 = 0.070, karena nilai korelasi faktor 1 > lebih besar dari faktor 2 maka variabel rekan kerja termasuk kelompok faktor 1.

### **Analisis component transformation matrix**

**Component Transformation Matrix**

Component	1	2
1	,811	,585
2	-,585	,811

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

**Gambar 4.7 component transformation matrix**

Analisis component transformation matrix menunjukkan bahwa pada component 1 nilai korelasinya sebesar 0.811 > 0.5, dan component 2 nilai korelasinya sebesar 0.811 > 0.5. Karena nilai korelasi semua component > 0.5, maka kedua faktor yang terbentuk dapat disimpulkan layak untuk merangkum kelima variabel yang dianalisis.

### **KESIMPULAN**

Terbentuk dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja dengan indikator, pekerjaan itu sendiri, pimpinan, dan rekan kerja dan faktor kesejahteraan dengan indikator gaji dan promosi. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja operator sekolah tidak selamanya dinilai dari hasil pekerjaan dan lingkungan kerjanya, tetapi tuga dipengaruhi oleh faktor kesejahteraan yaitu gaji dan promosi yang dilakukan oleh sekolah.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada Bapak Rektor Universitas Negeri Makassar dan Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar yang telah membantu penulis dalam pendanaan penelitian ini yang merupakan hibah PNPB dengan nomor kontrak 1512/UN36.11/LP2M/2021. Meskipun telah berusaha menyelesaikan penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam artikel penelitian ini.

## REFERENSI

- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Arifin, M. B. U. B. (2018). Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan. *Umsida Press*, 1–143.
- Gunawan, A., & Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal of Management Review*, 3(2), 307–319.
- Hariandja, M. T. E., & Sembiring, S. (2014). Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Studi Kasus FISIP UNPAR. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1).
- Hendrayanti, E. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan UNISMA Bekasi. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 11(1), 1–15.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran.
- Lesmana, C., Arifin, A., & Santoso, D. (2017). Tingkat Pemahaman Operator Sekolah Pada Aplikasi Dapodik Di Kecamatan Pontianak Selatan. *Jurnal Pendidikan Informatika Dan Sains*, 5(2), 184–194.
- Muliyani, S. E., & Jannah, H. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Operator Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah Plus Nurul Islam Sekarbela Kota Mataram. *Prosiding Seminar Nasional Lembaga Penelitian Dan Pendidikan (LPP) Mandala*, 393–404.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nugroho, B., Murtiyasa, B., & Kom, M. (2016). *Kontribusi Motivasi Kerja Operator Sekolah, Kompetensi Operator Sekolah, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar di Eks Kawedanan Delanggu Kabupaten Klaten* [PhD Thesis]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.



- Nurmala, N. (2019). Peran Teknologi Komunikasi Terhadap Operator Sekolah Dalam Pengelolaan Dapodik. *Liwaul Dakwah: Jurnal Kajian Dakwah Dan Masyarakat Islam*, 9(2).
- Pranata, S., & Paramita, A. (2013). *Analisis Faktor Pemanfaatan Polindes Menurut Konsep Model Perilaku Kesehatan" Anderson"(Analisis Lanjut Data Risesdas 2007)*. National Institute of Health Research and Development, Indonesian Ministry ....
- Prihatini, D., Emilia, E., & Yuhanis, Y. (2019). Tingkat Pemahaman Operator Sekolah Dasar Negeri pada Aplikasi Dapodik di Kecamatan Gelumbang. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang*.
- Setiawan, W. A. (2019). *Hubungan iklim sekolah dan kepuasan kerja dengan kinerja Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) di SMA Negeri se-tulungagung / Wahyu Adi Setiawan* (Open access content. Open access content). <http://e-resources.perpusnas.go.id:2048/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsoai&AN=edsoai.on1105387491&site=eds-live>
- Susanto, N. H., & Lestari, C. (2018). Problematika Pendidikan Islam di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland. *Edukasia Islamika*, 184–202.