Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 1 (2024): Februari, 843-848
DOI: 10.33087/jiubj.v24i1.5041

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari

Budi Darma*, Kasiyati Yunita Wulansari, Eva Setia Rini Damanik, Yulia Istia Ningsih, Fauziah
Universitas Graha Karya Muara Bulian
*Correspondence: 91bdarma@gmail.com

Abstract. *This research examines the influence of workload on the performance of the Polling Station Committee (PPS) for the 2024 Election in the Bajubang Subdistrict, Batang Hari Regency. The research sample consists of 30 individuals. The analytical tools used include simple linear regression, t-test, and coefficient of determination. In the t-test results, the workload variable significantly influences the performance of the Polling Station Committee (PPS) for the 2024 Election in the Bajubang Subdistrict, Batang Hari, individually (partial). In the Coefficient of Determination test, the workload variable affects the performance of the Polling Station Committee (PPS) for the 2024 Election in the Bajubang Subdistrict, Batang Hari, by 36.6%. Meanwhile, 63.4% of the performance of the Polling Station Committee (PPS) for the 2024 Election in the Bajubang Subdistrict, Batang Hari, is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *economy, management, workload, performance.*

PENDAHULUAN

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu periode waktu tertentu. Konsep ini mencakup sejumlah faktor yang mempengaruhi tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang harus ditanggung oleh individu atau tim. Aspek-aspek umum yang terkait dengan beban kerja melibatkan kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, waktu yang tersedia, kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab, dukungan dan sumber daya, prioritas dan urgensi, serta faktor psikologis dan emosional.

Kuantitas pekerjaan mencakup jumlah tugas atau proyek yang harus diselesaikan, sementara kualitas pekerjaan menyoroti tingkat keahlian atau perhatian khusus yang dibutuhkan. Waktu yang terbatas seringkali menjadi faktor yang menambah tingkat stres dan menuntut efisiensi. Kompleksitas pekerjaan dapat mencakup pemecahan masalah, analisis mendalam, atau kreativitas. Kuantitas pekerjaan mencerminkan jumlah tugas atau proyek yang harus diselesaikan. Semakin banyak tugas, semakin tinggi beban kerja yang dihadapi oleh individu atau tim. Namun, kualitas pekerjaan juga memegang peran penting. Beban kerja tidak hanya tentang menyelesaikan sebanyak mungkin, tetapi juga mencapai hasil yang memuaskan dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tanggung jawab yang harus ditanggung oleh individu atau tim juga merupakan bagian dari beban kerja. Dukungan dan sumber daya yang tersedia dapat memengaruhi efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Pengelolaan prioritas dan urgensi juga penting dalam manajemen beban kerja. Faktor psikologis dan emosional, seperti tingkat stres, kelelahan, dan motivasi, juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang dihadapi. Penting untuk mencari keseimbangan yang tepat antara beban kerja dan kemampuan atau sumber daya yang tersedia agar individu atau tim dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dampak psikologis dan emosional dari beban kerja termasuk tingkat stres, kelelahan, dan motivasi. Memahami bagaimana beban kerja dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan emosional sangat penting untuk menjaga keseimbangan yang sehat di lingkungan kerja.

Manajemen beban kerja yang baik diperlukan untuk mencegah kelelahan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memahami dan mengelola aspek-aspek tersebut, individu atau tim dapat menjalani pekerjaan mereka dengan lebih efisien dan efektif. Beban kerja seringkali dihadapkan pada beberapa hambatan yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan individu atau tim. Keterbatasan sumber daya, seperti waktu, tenaga, dan alat, dapat menjadi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan secara

efektif. Prioritas yang tidak jelas juga dapat menyulitkan pengelolaan beban kerja, karena tanpa arah yang jelas, individu atau tim mungkin mengalami kesulitan dalam menentukan tugas mana yang harus diutamakan.

Kurangnya dukungan dan kolaborasi dari atasan atau rekan kerja dapat membawa dampak negatif terhadap kemampuan individu atau tim untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Konflik interpersonal juga dapat menjadi hambatan, mengganggu kerja sama dan menghambat kemajuan. Ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab dalam tim atau organisasi dapat menciptakan tumpang tindih atau kebingungan, yang dapat menambah beban kerja. Sementara itu, ketidakpastian dalam lingkungan kerja, seperti perubahan kebijakan atau struktur organisasi, juga dapat menciptakan tantangan tambahan.

Tekanan waktu yang tinggi, terutama jika ada tenggat waktu yang ketat, dapat menyebabkan stres dan menghambat kinerja yang efektif. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga dapat menjadi faktor hambatan yang signifikan. Keterlibatan dan motivasi yang rendah dapat mempengaruhi produktivitas, sementara kurangnya keterbukaan dalam komunikasi organisasional dapat menciptakan ketidakpastian dan meningkatkan tingkat stres di tempat kerja. Mengatasi hambatan-hambatan ini memerlukan pendekatan holistik, yang mencakup manajemen waktu yang baik, komunikasi yang efektif, pengaturan prioritas yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif.

Kinerja menggambarkan sejauh mana individu, tim, atau organisasi berhasil mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Ini melibatkan evaluasi efisiensi, efektivitas, dan dampak dari upaya yang dilakukan dalam konteks pekerjaan atau kegiatan tertentu. Pertama, kinerja terkait erat dengan pencapaian tujuan dan sasaran. Evaluasi kinerja mencakup sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai. Efisiensi adalah konsep yang mencerminkan seberapa baik sumber daya digunakan untuk mencapai hasil. Individu atau organisasi yang efisien dapat mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dana) secara optimal.

Efektivitas, di sisi lain, mengukur sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Suatu kegiatan atau proyek dianggap efektif jika dapat memberikan hasil yang diinginkan. Kualitas pekerjaan juga menjadi pertimbangan. Kinerja seringkali dikaitkan dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, mencakup akurasi, keandalan, dan tingkat kepuasan pengguna atau pelanggan terhadap produk atau layanan. Inovasi adalah aspek kinerja yang berkaitan dengan kemampuan untuk menciptakan solusi baru atau mengadopsi praktik-praktik inovatif. Organisasi atau individu yang mampu berinovasi biasanya dapat meningkatkan daya saing dan efektivitas mereka. Pengembangan keterampilan juga dapat menjadi indikator kinerja. Upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas individu atau tim dapat menciptakan dampak positif dalam jangka panjang.

Komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang baik juga merupakan aspek penting dari kinerja. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan bekerja sama dalam tim dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Manajemen waktu, sebagai bagian dari kinerja, mencerminkan kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik. Individu atau tim yang efektif dalam mengelola waktu mereka cenderung lebih produktif. Keberlanjutan adalah aspek kinerja yang mencakup kemampuan untuk menjaga kinerja yang baik dalam jangka panjang, mempertahankan keberlanjutan operasional, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Evaluasi kinerja secara berkala memberikan umpan balik konstruktif, mengidentifikasi area perbaikan, dan memberikan dorongan atau pengakuan kepada individu atau tim yang telah mencapai hasil yang baik. Pendekatan holistik yang mencakup berbagai dimensi kinerja memungkinkan perbaikan yang berkelanjutan dan pertumbuhan. Hambatan dalam kinerja bisa muncul dari berbagai faktor yang mempengaruhi kemampuan individu, tim, atau organisasi untuk mencapai tujuan atau standar yang ditetapkan. Beberapa hambatan umum meliputi ketidakjelasan tujuan dan sasaran, kurangnya keterampilan dan pengetahuan, ketidakcocokan peran dan tanggung jawab, ketidakpuasan kerja, konflik dan ketidakharmonisan tim, ketidakmampuan manajemen, teknologi dan infrastruktur yang tidak memadai, kondisi kerja yang tidak sesuai, tingkat stres yang tinggi, serta kurangnya dukungan dan sumber daya. Identifikasi dan penanganan hambatan-hambatan ini memerlukan strategi manajemen yang baik, pengembangan keterampilan, perencanaan yang efektif, dan pendekatan yang mendukung kesejahteraan

karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang optimal.

Beban kerja dan kinerja saling terkait erat di dunia kerja. Beban kerja yang seimbang dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas/kinerja dan motivasi kerja. Distribusi tugas yang tepat dan batas waktu yang realistis memungkinkan individu atau tim mencapai hasil optimal. Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tingkat stres, menghambat efisiensi, dan berdampak negatif pada kesejahteraan mental. Manajemen beban kerja yang bijaksana juga memainkan peran dalam memastikan pemenuhan tantangan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pertumbuhan profesional. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga memengaruhi kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, kesadaran terhadap peran, tanggung jawab, dan komunikasi yang efektif dalam konteks beban kerja sangat penting untuk mendukung kinerja yang optimal di tempat kerja.

Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Menurut Rohman dan Ichsan (2021), beban kerja dapat diartikan sebagai serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu. Pentingnya pemberian beban kerja kepada para karyawan adalah untuk mencapai keseimbangan yang tepat antara tugas yang diberikan dan kompetensi serta kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Tanpa keseimbangan ini, dapat timbul masalah yang berpotensi mengganggu kinerja karyawan dalam jangka waktu yang lebih panjang. Oleh karena itu, perencanaan dan alokasi beban kerja perlu mempertimbangkan secara cermat kemampuan serta kompetensi masing-masing karyawan, agar kinerja mereka tetap optimal dan tidak terpengaruh oleh beban kerja yang tidak proporsional.

Analisis beban kerja menjadi langkah esensial untuk menentukan dan memahami sejauh mana beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan keseluruhan organisasi. Hasil dari analisis beban kerja ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas karyawan, manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi, serta penyempurnaan atau penataan prosedur kerja. Berikut adalah manfaat dari melakukan analisis beban kerja (Koesomowidjojo 2017):

1. Penentuan Jumlah Kebutuhan Karyawan, analisis beban kerja membantu dalam menentukan seberapa banyak karyawan yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas yang ada.
2. Proses Terorganisir dalam Penambahan atau Pengurangan Karyawan, memberikan landasan yang terstruktur dalam mengelola proses penambahan atau pengurangan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Penyempurnaan Tugas dalam Jabatan, memungkinkan penyempurnaan tugas-tugas yang ada di setiap jabatan dalam organisasi.
4. Perhitungan Beban Kerja dalam Periode Tertentu, Memberikan gambaran jelas tentang beban kerja karyawan selama periode waktu tertentu.
5. Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*), Mendukung penyempurnaan prosedur operasional standar untuk meningkatkan efisiensi dan konsistensi.
6. Penyempurnaan Struktur Organisasi, memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi dan menyempurnakan struktur organisasinya sesuai dengan kebutuhan dan tujuan strategis.
7. Pengukuran Waktu Kerja dan Penentuan Standar Waktu, memfasilitasi pengukuran waktu kerja dan menentukan standar waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.
8. Penentuan Jumlah Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs*) bagi Karyawan, memungkinkan identifikasi kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan sesuai dengan tugas-tugas yang diemban.

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.
2. Penggunaan Waktu Kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan

kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain

Kinerja

Menurut Fahmi (2018), kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang memiliki orientasi keuntungan (*profit-oriented*) maupun yang tidak memiliki orientasi keuntungan (*non-profit-oriented*) selama satu periode waktu tertentu. Sejalan dengan pandangan tersebut, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja, atau prestasi kerja, dapat diukur dari aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai. Prestasi ini tercermin dalam kemampuan individu tersebut dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan kata lain, keduanya menegaskan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan organisasi secara keseluruhan tetapi juga mencakup pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pendekatan ini memberikan gambaran holistik tentang pencapaian baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam konteks kerja organisasi. Penilaian objektif dan akurat terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penggunaan berbagai indikator, seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2017:85). Berikut adalah beberapa indikator kinerja yang diuraikan: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motivasi, dan peluang.

METODE

Populasi, menurut Sugiyono (2012), merujuk pada suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah Panitia Pemungutan Suara (PPS) di Kecamatan Bajubang, yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini akan menggunakan sampel yang mewakili keseluruhan populasi. Menurut Arikunto (2010), apabila jumlah subjek kurang dari 100 orang, disarankan untuk mengambil semua subjek. Namun, jika jumlahnya lebih dari 100 orang, dapat diambil sekitar 10-15% hingga 20-25% atau lebih. Oleh karena itu, berdasarkan panduan tersebut, jumlah sampel yang akan diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat primer, yang berarti diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada masyarakat Kelurahan Bajubang yang menerima pelayanan dari Kantor Kelurahan Bajubang. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana yang melibatkan satu variabel independen (beban kerja), Uji t, dan Koefisien Determinasi. Dengan menggunakan metode tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara beban kerja dan variabel terkait, serta memberikan kontribusi pada pengetahuan dalam konteks Panitia Pemungutan Suara di Kecamatan Bajubang.

Rumus regresi linier berganda dalam penelitian adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = a + \beta X$
Keterangan : Y = Kinerja; a = konstanta; β_1 = Koefisien Regresi; X_1 = Beban Kerja
Uji t memiliki tujuan untuk mengevaluasi apakah variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen ketika diamati secara terpisah. Proses uji t ini terutama digunakan dalam penelitian yang melibatkan satu atau lebih variabel independen. Dalam pandangan Darma (2021), pelaksanaan uji t melibatkan perbandingan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Berikut adalah kriteria penilaian yang digunakan pada uji t:

- Jika t-hitung > t-tabel, maka variabel independen yang diuji memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika t-hitung < t-tabel, maka variabel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Darma (2021), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian ini memperhatikan nilai R Square (R^2), yang dapat berkisar antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Besarnya nilai koefisien

determinasi mencerminkan seberapa besar peran variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar pula kemampuan variabel X dalam menjelaskan variasi pada variabel Y. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

HASIL

Tabel 1
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.476	4.101		1.335	.193
	beban_kerja	.750	.178	.623	4.212	.000

Sumber: data olahan

Tabel 1 diketahui bahwa nilai a sebesar 5,476, nilai b sebesar 0,750; data tersebut, maka persamaan sebagai berikut: Y = 5,476 + 0,750 X. Adapun penjelasan dari rumus tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 5,476. Hal ini berarti bahwa jika nilai varibel beban kerja memiliki nilai sebesar sama dengan nol (0), maka kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari sebesar 5,476 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk beban kerja (b) sebesar 0,750. Hal ini berarti, jika terjadi peningkatan nilai beban kerja sebesar satu satuan akan menaikkan nilai kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari sebesar 0,750 satuan.
- Adapun nilai t hitung untuk variabel beban kerja (X) sebesar 4,212. Kemudian diperoleh nilai t tabel sebesar 2,04523. Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel, maka didapat nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (4,212 > 2,04523). Maka, variabel beban kerja mempengaruhi kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari. Hasil penelitian ini menfukung penelitian Sunarso (2010).

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623a	.388	.366	2.23580

Sumber: data olahan

Tabel 2 nilai yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,366. Ini berarti bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari sebesar 36,6%. Sedangkan 63,4% yang mempengaruhi mempengaruhi kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari dapat diketahui pada pengujian Uji t, dan Koefisien Determinasi. Pada pengujian Uji t, variabel beban kerja mempengaruhi kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari secara sendiri-sendiri (parsial). Pada pengujian Koefisien Determinasi, beban kerja mempengaruhi kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari sebesar 36,6%. Sedangkan 63,4% yang mempengaruhi mempengaruhi kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Darma, Budi. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guepedia

Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.

Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Ramaja Rosdakarya.

Rohman, & Ichsan. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(1).