

Pengaruh Work Life Balance dan Strategi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tebing Gerinting pada Era New Normal

M. Rifki Faizal¹, Sably Aliya²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

rifkifaizal205@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether Work Life Balance and leadership strategies affect the performance of Tebing Gerinting Public Health Center employees. The sample in this study were 41 respondents who were permanent employees. The sampling method used by the researcher is Random Sampling. This type of research is quantitative research using multiple linear regression analysis techniques which are processed using the SPSS application. The results in this study are: 1.) Work Life Balance variable has a T count of 10,900 with a significant level of $0.000 < 0.05$, this indicates that H_0 is rejected and H_1 is accepted because $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($10.900 > 1.677$). This means that Work Life Balance has a significant effect on the performance of Tebing Gerinting Health Center employees. 2.) The leadership strategy variable has a T count of 6.272 with a significant level of $0.000 < 0.05$, this indicates that H_0 is rejected and H_2 is accepted because $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($6.272 > 1.677$). This means that the leadership strategy has a significant effect on the performance of the Tebing Gerinting Health Center employees. 3.) that the F value is 329.532 with a significance level of 0.000, because the significance level is 0.05, this regression model can be used for employee performance. This means that $f \text{ count} > f \text{ table}$ ($329.532 > 2.79$) the results state that Work Life Balance and leadership strategies have a direct (simultaneous) effect on the performance of Tebing Gerinting Health Center employees.

Keywords: Work Life Balance, Leadership Strategies

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui apakah Work Life Balance dan strategi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tebing Gerinting. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden yang merupakan karyawan tetap. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah Random Sampling. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS Hasil dalam penelitian ini adalah : 1.) Variabel Work Life Balance memiliki T hitung sebesar 10.900 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($10.900 > 1,677$). Artinya Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tebing Gerinting. 2.) Variabel strategi kepemimpinan memiliki T hitung sebesar 6.272 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6.272 > 1,677$). Artinya strategi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tebing Gerinting. 3.) bahwa nilai F sebesar 329,532 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena tingkat signifikansi 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kinerja pegawai. Artinya $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($329,532 > 2,79$) hasil tersebut menyatakan bahwa Work Life Balance dan strategi kepemimpinan berpengaruh secara langsung (simultan) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tebing Gerinting.

Kata kunci : strategi kepemimpinan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan pegawai dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia di suatu perusahaan, walaupun sumber daya yang lain telah tersedia maka tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan. Sumber daya manusia menjadi asset yang utama bagi perusahaan, fungsi dari sumber daya manusia yaitu membuat suatu rencana, mengatur, mengolah dan mengendalikan setiap kegiatan yang menjadi faktor penting pada perusahaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki pegawai. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing secara global.

Keseimbangan antara kehidupan di dalam suatu pekerjaan merupakan faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh setiap perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Tingginya semangat kerja pegawai dapat membuat pegawai selalu siap dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara optimal.

Work-life balance Menurut Hudson (2005) adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Dengan adanya konsep Worklife balance ini perusahaan mendapat bonus karena kinerja dan kreativitas pegawainya meningkat. Penerapan dari Worklife Balance bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-

unsur di dalam kelompok atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.

Kepemimpinan Menurut (Martoyo, 2009:179) kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Departemen Kesehatan, 2009).

Puskesmas Kecamatan Tebing Gerinting ialah sebuah lembaga kesehatan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan. Puskesmas Kecamatan Tebing Gerinting ini memiliki layanan yang disediakan meliputi Instalasi gawat darurat (IGD) dengan pelayanan 24Jam, Poli Kebidanan dan Kandungan, Poli Anak, Poli Gigi, Poli Mata, Poli Rehabmedik, Poli penyakit Dalam, Poli bedah, Poli Anestesi, Poli GIZI, Poli Radiologi, Poli Geriatri, Farmasi, dan Laboratorium. Puskesmas kecamatan Tebing Gerinting merupakan salah satu puskesmas yang memiliki banyak antrean. Jika antrean terjadi dalam transaksi lama maka pasien akan merasa malas dan merasa waktunya terbuang hanya untuk mengantre dengan percuma saja. Sistem antrean yang tidak seimbang dengan banyaknya pasien yang datang dan mengantre maka dibutuhkan sistem antrean yang tepat untuk mengurangi antrean tersebut.

Pelayanan yang diberikan puskesmas mencakup tenaga kerja medis maupun non medis. Khususnya pada waktu pelayanan terhadap pasien. Pasien yang hendak berobat harus melalui beberapa tahapan yang akan dilakukan untuk tahapan pelayanan. Pada kondisi Covid-19 ini Puskesmas Kecamatan Tebing Gerinting mengalami penurunan dalam tingkat kedatangan pasien dengan jumlah keseluruhan pada setiap bulannya dapat dilihat pada Gambar 1.2. Grafik tingkat kedatangan pada kondisi Covid-19.

Pada grafik di tahun 2021 dari bulan januari sampai bulan desember pada grafik diatas adanya banyaknya kunjungan pasien puskesmas, kondisi ini dikarenakan covid-19 yang sedang mewabah. Dari tahun ke tahun dan setiap bulannya puskesmas kecamatan Tebing Gerinting dapat melayani banyaknya pasien, sedangkan pada kondisi saat ini konsistennya jumlah kunjungan yang sangat terlihat.

41 pegawai puskesmas kecamatan Tebing Gerinting merupakan tenaga kesehatan sebagai garda depan penanggulangan pandemi Covid juga mengalami beban dari krisis pandemi sekarang. Sering dinyatakan puskesmas ujung tombak dalam menghadapi pandemi. Tugasnya dalam penanggulangan pandemi adalah prevensi, deteksi, dan respons. Namun sekarang puskesmas kedodoran menghadapi

Covid-19. Tugasnya makin berat di samping melaksanakan 3T, 3T terdiri dari tiga kata yakni pemeriksaan dini (testing), pelacakan (tracing), dan perawatan (treatment). pemantauan kasus isolasi mandiri dan vaksinasi yang dipercepat, juga ditambah menangani kasus yang berdatangan dalam keterbatasan, termasuk mengelola rujukan ke rumah sakit yang ternyata tidak mudah.

Banyak pihak melihat beban berat puskesmas dalam menjalankan perannya di tengah pandemi sekarang. Sebagai fasyankes yang memiliki wilayah kerja, puskesmas bertanggung jawab dalam penanggulangan pandemi dari hulu. Kegagalan sejak dari hulu akan menimbulkan ledakan kasus positif yang membahayakan sistem Kesehatan. Jika ini terjadi, dampak yang muncul luar biasa dan kita merasakan sekarang.

Permasalahan lainnya yang juga memiliki dampak terhadap kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan (Martoyo, 2009:179) kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan. Didasari oleh pernyataan yang dikemukakan sebagian besar pegawai melalui wawancara langsung yang dilakukan peneliti. Pimpinan belum baik dalam hal menganalisa tindakan yang tepat terhadap banyaknya kunjungan pasien, sehingga pegawai menjadi bingung dalam bekerja. Bahkan pimpinan belum baik dalam berkomunikasi dengan pegawai sebab arahan dan bimbingan yang diberikan yang diberikan oleh pimpinan tidak mudah dimengerti oleh pegawai, karena menggunakan tata cara penyampaian yang kurang bersahabat atau belum baik. Selain itu pimpinan kurang mengapresiasi kinerja pegawai yang sudah bekerja seharian.

TINJAUAN LITERATUR

Sutrisno (2010:170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Rusdi (2009:10) Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan menurut Hudson (2005) menyatakan bahwa Worklife balance merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Work-Life Balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Maka dapat disimpulkan bahwa work-life balance adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

Martinis Yamin dan Maisah (2013:74), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk

strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan. Menurut Rusdi A. Rifai (2011:174), mengemukakan bahwa ke-pemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi dengan orang tersebut demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Kartini kartono (2008:218) mengemukakan bahwa seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan kepada responden.

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, kuisisioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai Puskesmas Tebing Gerinting sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:136). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas kecamatan Tebing Gerinting yang berdasarkan data tersebut berjumlah 41 pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil uji t didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Variabel Work Life Balance memiliki T hitung sebesar 10.900 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena t hitung $> t$ tabel ($10.900 > 1,677$). Artinya Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tebing Gerinting.
2. Variabel strategi kepemimpinan memiliki T hitung sebesar 6.272 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima karena t hitung $> t$ tabel ($6.272 > 1,677$). Artinya strategi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja **pegawai Puskesmas Tebing Gerinting**.

Berdasarkan data hasil uji didapatkan hasil sebagai berikut :

bahwa nilai F sebesar 329,532 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena tingkat signifikansi 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kinerja pegawai. Artinya $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($329,532 > 2,79$) hasil tersebut menyatakan bahwa Work Life Balance dan strategi kepemimpinan berpengaruh secara langsung (simultan) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tebing Gerinting.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diambil mengenai “Pengaruh Work Life Balance (X1) Dan Strategi Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tebing Gerinting.” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Work Life Balance (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Tebing Gerinting.
2. Strategi Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Tebing Gerinting.
3. Simultan menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance (X1), dan Strategi Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Tebing Gerinting.

Saran

1. Variabel kinerja karyawan : berdasarkan hasil dari pembahasan dan kesimpulan dengan hasil nilai terenda pada pernyataan disarankan agar SOP pada puskesmas untuk dievaluasi kembali hal ini agar pegawai dapat menyesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. pemecahan masalah agar dapat digunakan sebagai dasar dan acuan dalam peningkatan kinerja karyawan dimana peningkatan kinerja ini akan memperbaiki mutu pelayanan di puskesmas
2. Variabel work life balance : berdasarkan hasil dari pembahasan dan kesimpulan dengan hasil nilai terenda pada pernyataan disarankan pihak puskesmas tidak membebankan pekerjaan kepada pegawai hingga membuat stres setelah pulang kerja
3. Variabel Strategi Kepemimpinan : berdasarkan hasil dari pembahasan dan kesimpulan dengan hasil nilai terenda pada pernyataan disarankan Pimpinan dalam mengambil keputusan selalu menerima masukan pegawai untuk mengambil keputusan kedepan

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Hadari Nawawi. 2014. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Iqbal Hasan. (2012). Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif) Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Iqbal Sudir (2019) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Rasa Prima Selaras Jambi" *Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB)*, Vol 4, Nomor 3 tahun 2019
- I Marajaya (2019) dengan judul: *The Influence of Leadership , Motivation , And Training on Employee Performance Journal of Business Research*, 8, 101 – 167
- Kasmir, (2019), *Analisis Laporan Keuangan*. Depok : Raja Grafindo Persada
- Kasjono HS, dan Yasril. 2013. *Teknik Sampling Untuk Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kevin S. Murphy dan Suzanne K. Murrmann (2019) *The influence of leadership style and work motivation on employee performance in manufacturing companies. Journal of Business Research*, 2, 221 – 289.
- Kartono, Kartini, 2017 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- LA Guterres (2019) dengan judul: *The Effect of Motivation, Competence, Leadership , Work Environment and Work Discipline on Teacher Performance in Vocational High Schools. Journal of Business Research*, 10, 455 – 112.
- Lidya Safitri (2019) *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB)*, Vol 1, Nomor 11 tahun 2019
- Martoyo, Susilo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Maruli Tua Sitorus, (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mahput (2019) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Braja Mukti Cakra *Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB)*, Vol 2, Nomor 2 tahun 2019
- Muniroh, 2013. *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dan Motivasi Kerja Pegawai Bri Kantor Cabang Malang Martadinata*. Malang : Universitas Negeri Malang.
- Nadiyah Putri Dika Lestari (2019) *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB)*, Vol 12, Nomor 9 tahun 2019
- Riska Silviana (2020) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Sunrisen Bumi Tekstil *Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB)*, Vol 4, Nomor 3 tahun 2020
- Rizka Aprilia (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. BUMP Kota Solok)*. *Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB)*, Vol 8, Nomor 2 tahun 2020

- Syed Ali , Yuhanis Abdul Aziz (2019) Evaluation of the role of motivation and leadership on outlet performance at premium outlets in Malaysia. *Journal of Business Research*, 9, 122 – 156.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Vilmante Kumpikait e (2020) The Influence of Leadership Style on Employee Performance With Work Motivation as an Intervening Variable. *Journal of Business Research*, 6, 141 – 175.
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Yamin, M. (2013). *Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran*. Jakarta: Referensi (GP Press Group).
- Yusalwan (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 3, Nomor 2 tahun 2020
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2018). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press