
Implementasi Pelibatan Pemberdayaan Karyawan Di MTsN 1 Kudus

Saniman¹, Sukarman², Halimatus Sa'diyah³, Siti Zahroh⁴

¹²³⁴Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

E-mail: assadihalim01@gmail.com³, Pakar@unisnu.ac.id²

Article History:

Received: 19 Januari 2025

Revised: 28 Januari 2025

Accepted: 03 Februari 2025

Keywords: *Pemberdayaan Karyawan; Pelibatan; MTsN 1 Kudus; Kinerja; Kepuasan Kerja.*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi pelibatan pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus sebagai upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Pelibatan pemberdayaan karyawan mengacu pada pemberian wewenang, tanggung jawab, dan dukungan kepada karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pengembangan diri di lingkungan kerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus dilakukan melalui pelibatan dalam pengambilan kebijakan, peningkatan kapasitas melalui pelatihan, serta komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan karyawan. Kendala yang dihadapi meliputi resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya, namun dengan strategi yang tepat kendala ini dapat diatasi. Implementasi pemberdayaan karyawan berdampak positif terhadap peningkatan motivasi, produktivitas, dan rasa memiliki terhadap lembaga. Rekomendasi dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan berkelanjutan dalam program pemberdayaan untuk memperkuat kualitas sumber daya manusia di MTsN 1 Kudus.

PENDAHULUAN

Dalam bidang pendidikan, performa pengajar dan tenaga kependidikan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan dan pencapaian belajar para siswa. Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Kudus, sebagai salah satu institusi pendidikan yang berbasis agama, berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Meskipun demikian, berbagai tantangan dalam manajemen dan pengembangan sumber daya manusia sering kali dihadapi, seperti motivasi kerja yang rendah, kurangnya partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, dan keterbatasan dalam mengembangkan kapasitas karyawan. Oleh karena itu, melibatkan pemberdayaan karyawan menjadi strategi yang krusial untuk menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan inovatif.

Pelibatan pemberdayaan karyawan adalah cara manajemen yang memberikan otoritas, keyakinan, dan bantuan kepada karyawan agar mereka dapat berpartisipasi secara aktif dalam proses membuat keputusan dan mengembangkan kemampuan diri. Dengan adanya pemberdayaan

ini, karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai mitra strategis untuk mencapai sasaran organisasi. Pelaksanaan pemberdayaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, efisiensi, dan rasa kepemilikan terhadap organisasi.

MTsN 1 Kudus harus menerapkan ide ini agar guru dan staf pendidikan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam proses belajar dan manajemen sekolah. Dengan adanya pemberdayaan yang tepat, diharapkan akan terwujud lingkungan kerja yang lebih harmonis dan profesional, yang pada gilirannya memberikan dampak baik pada mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami secara mendalam fenomena keterlibatan pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus serta mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi pelaksanaannya. Penelitian ini lebih berfokus pada pemahaman arti dan konteks dari pelaksanaan pemberdayaan karyawan, ketimbang menguji hubungan antar variabel dalam bentuk kuantitatif.

Studi ini dilangsungkan di MTsN 1 Kudus, sebuah institusi pendidikan yang berlokasi di Kabupaten Kudus, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian dilakukan antara bulan Juni hingga September 2024, dengan penekanan pada observasi dan pengumpulan data yang berkaitan dengan pelaksanaan pemberdayaan karyawan di madrasah ini.

Informan untuk studi ini dipilih melalui purposive sampling, yaitu memilih individu yang memiliki informasi penting terkait dengan pelaksanaan pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus. Informan penelitian terdiri dari:

1. Kepala Madrasah : Sebagai otoritas yang memiliki kekuasaan dalam mengambil keputusan terkait pemberdayaan karyawan.
2. Guru dan Tenaga Kependidikan : Sebagai karyawan yang secara langsung terlibat dalam program pemberdayaan dan keterlibatan di madrasah.
3. Staf Administrasi dan Kepegawaian : Sebagai pihak yang mendukung kegiatan operasional dan administrasi pemberdayaan karyawan.

Jumlah informan yang dipilih adalah sekitar 10-15 orang, dengan memperhatikan variasi peran dan pandangan mereka dalam organisasi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang kemudian dianalisis dengan menerapkan teknik analisis data kualitatif. Proses ini dimulai dengan pengumpulan data, di mana semua informasi disusun dan digolongkan sesuai tema yang relevan. Selanjutnya, dilakukan reduksi data untuk memilih dan menyederhanakan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian, menghapus data yang tidak relevan. Data yang telah direduksi kemudian dikategorikan ke dalam kategori berdasarkan tema yang muncul selama analisis. Peneliti kemudian melakukan interpretasi data untuk memberikan makna terhadap kategori tersebut, guna memahami pelibatan pemberdayaan karyawan, kendala, serta dampaknya pada kinerja dan kepuasan kerja.

Untuk memastikan keabsahan data, metode triangulasi sumber dan teknik diterapkan; triangulasi sumber mencocokkan informasi dari berbagai narasumber seperti kepala madrasah, guru, dan staf administrasi, sedangkan triangulasi teknik mengintegrasikan hasil wawancara, observasi, dan dokumen untuk memperkuat kredibilitas temuan. Penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa fase: persiapan yang mencakup penentuan fokus penelitian dan pemilihan informan; pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di MTsN 1 Kudus; analisis data dengan mengatur dan menafsirkan informasi yang dikumpulkan; serta penyusunan laporan hasil penelitian yang mencakup temuan, analisis, dan saran.

Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman menyeluruh tentang pelaksanaan pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus serta memberikan kontribusi bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MTsN 1 Kudus, implementasi pelibatan pemberdayaan karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek, yaitu: pengambilan keputusan, pelatihan dan pengembangan, serta komunikasi antara pimpinan dan karyawan.

a. Pengambilan Keputusan

Di MTsN 1 Kudus, partisipasi dalam pemberdayaan karyawan tampak melalui proses pengambilan keputusan yang melibatkan banyak pihak. Kepala madrasah sering mengajak guru dan staf untuk terlibat dalam rapat koordinasi serta diskusi yang berhubungan dengan perencanaan kegiatan madrasah. Meskipun keputusan akhir tetap di tangan kepala madrasah, banyak keputusan yang didasarkan pada saran dan masukan dari karyawan. Keterlibatan ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap keputusan yang dibuat.

b. Pelatihan dan Pengembangan

MTsN 1 Kudus memberikan perhatian besar pada pengembangan kompetensi karyawan lewat program pelatihan dan workshop. Karyawan memiliki peluang untuk mengikuti berbagai pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh madrasah maupun yang berasal dari luar. Pelatihan ini meliputi pengembangan profesional, seperti pengelolaan pembelajaran, keterampilan administratif, dan penerapan teknologi dalam pendidikan. Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus tidak hanya berfokus pada pemberian tanggung jawab, tetapi juga menyediakan sarana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka.

c. Komunikasi Terbuka

Komunikasi yang jelas antara pemimpin dan pegawai adalah salah satu elemen penting dalam pelaksanaan pemberdayaan di MTsN 1 Kudus. Kepala madrasah mengadakan pertemuan secara reguler dengan para guru dan staf untuk membahas masalah-masalah yang ada serta mendengarkan harapan mereka. Selain itu, MTsN 1 Kudus juga memanfaatkan alat komunikasi seperti grup WhatsApp dan email agar semua karyawan dapat dengan mudah mengakses informasi. Komunikasi yang baik ini menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan memungkinkan karyawan untuk lebih leluasa mengungkapkan ide-ide serta keluhan mereka.

Meskipun implementasi pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus relatif sukses, ada beberapa kendala yang dihadapi selama proses ini. Salah satunya adalah resistansi terhadap perubahan, yaitu ketika beberapa karyawan menunjukkan penolakan terhadap adopsi teknologi baru dan strategi pengajaran yang lebih kreatif. Hal ini disebabkan oleh kecemasan atas perlunya penyesuaian cepat, yang umum dialami oleh karyawan yang sudah merasa nyaman dengan cara lama. Oleh karena itu, kepala madrasah terus berusaha mengatasi rintangan ini dengan memberikan pendampingan dan pelatihan tambahan.

Tantangan lain adalah keterbatasan sumber daya, termasuk anggaran dan fasilitas, yang membatasi partisipasi beberapa karyawan dalam program pelatihan eksternal akibat biaya tinggi. Beban kerja yang berat juga turut menjadi hambatan, karena karyawan sering kesulitan membagi waktu antara mengajar dan mengikuti kegiatan pengembangan diri. Terakhir, waktu yang tersedia juga menjadi masalah signifikan, sebab aktivitas pendidikan yang padat dan tugas administratif yang harus diselesaikan membuat karyawan kesulitan untuk terlibat sepenuhnya dalam program-program pemberdayaan yang telah direncanakan.

Pelaksanaan pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja staf. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, ditemukan bahwa staf yang merasakan pemberdayaan cenderung lebih proaktif dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, di mana keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan peningkatan keterampilan melalui pelatihan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pengelolaan administrasi. Selain itu, staf melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi setelah terlibat dalam program pemberdayaan, dengan komunikasi yang efektif dan kesempatan untuk pengembangan diri membuat mereka merasa dihargai oleh atasan, sehingga meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap institusi. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan juga meningkatkan rasa kepemilikan terhadap lembaga, membangun ikatan emosional yang lebih kuat antara staf dan madrasah. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif.

A. Pelaksanaan Keterlibatan Pemberdayaan Karyawan di MTsN 1 Kudus

Menurut hasil studi, pelaksanaan keterlibatan pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus berjalan dengan efektif dan berhasil memberikan kontribusi positif terhadap performa serta kepuasan kerja karyawan. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan, penyelenggaraan program pelatihan, dan komunikasi yang transparan menjadi aspek penting dalam proses pemberdayaan di madrasah ini.

a. Pengambilan Keputusan yang Inklusif

Salah satu unsur pemberdayaan yang sukses diterapkan adalah partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Kepala madrasah dengan aktif mengundang guru dan staf untuk berdiskusi dalam rapat koordinasi dan musyawarah tentang kebijakan yang akan diterapkan di madrasah. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan ini membawa dampak positif karena mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam keberhasilan lembaga. Keputusan yang dicapai melalui proses musyawarah juga lebih diterima oleh semua pihak karena mereka merasa terlibat dan memberikan kontribusi dalam proses tersebut. Ini sesuai dengan teori pemberdayaan yang mengatakan bahwa keterlibatan dalam keputusan organisasi menambah rasa tanggung jawab dan motivasi kerja.

b. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Pemberdayaan juga terwujud melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan. MTsN 1 Kudus secara rutin menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan guru dan staf dalam mengelola pembelajaran dan administrasi. Program pelatihan ini juga mencakup keterampilan teknologi, yang penting di zaman digital saat ini. Pemberdayaan melalui pelatihan ini menunjukkan komitmen madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Melalui pelatihan, karyawan tidak hanya mendapatkan pengetahuan baru, tetapi juga merasa bahwa pengembangan mereka menjadi fokus lembaga.

c. Komunikasi yang Terbuka dan Transparan

Komunikasi yang jujur antara pimpinan dan karyawan adalah faktor kunci dalam pemberdayaan. Kepala madrasah berusaha menciptakan komunikasi dua arah, baik melalui pertemuan formal maupun informal, serta platform digital seperti grup WhatsApp untuk membagikan informasi terkait kegiatan madrasah. Dengan komunikasi yang terbuka, karyawan merasa lebih mudah untuk menyampaikan aspirasi dan masalah yang mereka hadapi, serta memberikan saran konstruktif untuk perbaikan lembaga. Komunikasi yang baik juga memperkuat hubungan kerja antar karyawan, menciptakan suasana kerja yang harmonis

dan kolaboratif.

B. Hambatan yang dihadapi dalam pelibatan dan pemberdayaan karyawan

1. Tolak Ukur terhadap Perubahan

Salah satu hambatan yang dihadapi adalah adanya tolak ukur terhadap perubahan, khususnya terkait penerapan teknologi baru serta metode pengajaran yang lebih modern. Beberapa karyawan merasa kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi yang terus berkembang, seperti penggunaan platform pembelajaran online dan aplikasi manajemen sekolah. Ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap teknologi tersebut dan kebiasaan bekerja dengan cara yang sudah biasa. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan program pelatihan tambahan yang lebih intensif dan berkelanjutan agar karyawan merasa lebih siap dalam menghadapi perubahan dan menyesuaikan diri dengan teknologi baru.

2. Kekurangan Sumber Daya

Kekurangan anggaran dan sumber daya juga menjadi tantangan dalam pelaksanaan pemberdayaan karyawan. Meskipun pelatihan dan kegiatan pemberdayaan sudah dilakukan, anggaran yang terbatas menyulitkan madrasah untuk menyelenggarakan pelatihan eksternal yang lebih berkualitas atau memberikan kesempatan yang lebih luas bagi seluruh karyawan untuk ikut serta dalam pelatihan tersebut. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menjadi penghalang dalam pemberdayaan, karena karyawan seringkali kesulitan untuk membagi waktu antara tugas mengajar dan mengikuti program pengembangan diri.

3. Waktu yang Terbatas

Kekurangan waktu juga merupakan salah satu hambatan dalam pelaksanaan pemberdayaan karyawan. Sebagian besar karyawan di MTsN 1 Kudus memiliki jadwal kerja yang padat, dengan tugas mengajar dan kegiatan administratif yang harus diselesaikan. Ini membuat mereka kesulitan untuk mengikuti semua program pemberdayaan yang ditawarkan, seperti pelatihan atau rapat koordinasi. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan waktu yang lebih fleksibel, seperti pelatihan daring atau jadwal yang lebih disesuaikan dengan jam kerja karyawan, agar pemberdayaan dapat berlangsung dengan lebih efektif.

Dampak Pelibatan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja. Penerapan pelibatan pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus menunjukkan hasil yang baik, baik dalam kinerja maupun kepuasan kerja karyawan.

1. Peningkatan Kinerja

Pelibatan dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan keterampilan lewat pelatihan berkontribusi positif pada kinerja karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berinovasi karena mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam menetapkan arah kebijakan madrasah. Selain itu, keterlibatan ini juga meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban, baik dalam proses belajar maupun kegiatan administratif. Contohnya, guru-guru yang terlibat dalam merancang kurikulum menjadi lebih proaktif dalam menyusun materi ajar dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

2. Kepuasan Kerja yang Meningkat

Karyawan di MTsN 1 Kudus melaporkan bahwa kepuasan kerja mereka meningkat setelah adanya pemberdayaan. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta adanya komunikasi yang terbuka membuat mereka merasa lebih dihargai dan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Di samping itu, program pelatihan dan pengembangan keterampilan memberikan mereka rasa bahwa mereka terus berkembang dan lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Peningkatan kepuasan kerja ini, pada akhirnya, meningkatkan loyalitas karyawan kepada lembaga.

3. Peningkatan Rasa Kepemilikan terhadap Madrasah

Pelibatan, pemberdayaan juga membantu meningkatkan rasa kepemilikan terhadap madrasah. Karyawan merasa lebih terhubung dengan madrasah karena mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan diberi peluang untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan lembaga. Hal ini berdampak pada peningkatan semangat kerja, di mana karyawan tidak hanya melaksanakan tugas mereka sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai kontribusi untuk kemajuan madrasah.

C. Kendala dalam Implementasi Pemberdayaan Karyawan

Meskipun pelaksanaan pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus cukup berhasil, ada beberapa tantangan yang dihadapi selama proses ini:

1. Resistensi terhadap Perubahan

Beberapa karyawan masih menunjukkan penolakan terhadap perubahan, khususnya dalam penerapan teknologi baru dan strategi pengajaran yang lebih kreatif. Perubahan yang memerlukan penyesuaian cepat seringkali menimbulkan kecemasan di antara karyawan yang sudah merasa nyaman dengan cara lama. Kepala madrasah terus berusaha mengatasi rintangan ini melalui pendampingan dan pelatihan tambahan.

2. Keterbatasan Sumber Daya

Terbatasnya anggaran dan sumber daya menjadi salah satu tantangan dalam pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus. Walaupun banyak program pelatihan diadakan, tidak semua karyawan dapat mengikuti pelatihan eksternal akibat biaya yang tinggi. Di samping itu, beban kerja yang berat turut menjadi hambatan dalam pemberdayaan, karena karyawan sering kesulitan membagi waktu antara mengajar dan mengikuti kegiatan pengembangan diri.

3. Kurangnya Waktu untuk Implementasi Program

Waktu yang tersedia juga menjadi masalah dalam pelaksanaan pemberdayaan karyawan. Aktivitas pendidikan yang padat, ditambah tugas administratif yang harus diselesaikan, membuat karyawan kesulitan untuk terlibat sepenuhnya dalam program-program pemberdayaan yang telah direncanakan.

Penerapan keterlibatan dan pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus telah menunjukkan hasil yang baik, meskipun ada beberapa tantangan yang muncul. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengembangan melalui pelatihan, serta komunikasi yang jujur telah meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan rasa memiliki karyawan terhadap institusi. Namun, masih perlu dilakukan langkah-langkah tambahan untuk mengatasi berbagai hambatan yang ada, seperti penolakan terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya, agar pemberdayaan karyawan dapat berjalan lebih efektif di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Pelibatan pemberdayaan karyawan di MTsN 1 Kudus menunjukkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Pemberdayaan ini dilakukan secara efektif melalui pengambilan keputusan yang inklusif, di mana kepala madrasah melibatkan guru dan staf dalam perencanaan dan kebijakan. Program pelatihan yang disediakan juga berhasil meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam pengajaran maupun administratif, mencerminkan komitmen madrasah terhadap pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan karyawan menciptakan suasana kerja yang harmonis, di mana karyawan merasa didengar dan dihargai. Meskipun demikian, pelaksanaan pemberdayaan tidak lepas dari kendala, seperti ketidakpastian terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya. Namun, dampak positif yang dihasilkan, seperti peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan rasa

memiliki terhadap madrasah, menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan langkah penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3).
- Daft, R. L. (2015). *The leadership experience* (6th ed.). Cengage Learning.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Silviana, S., & Tatik, A. (2017). Implementasi pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2).
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2016). *Motivation and work behavior* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Supardi, S. (2018). Pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di organisasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 3(1).
- Suryani, D., & Nugroho, M. (2020). Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 5(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Wibowo, A. (2019). *Manajemen kinerja* (2nd ed.). Rajawali Press.
- Yusuf, M. (2019). Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan di sektor pendidikan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(2).
-