

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Prima Teknik Celebes)

Yoreisa Sugianto¹⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾yoreisa07@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Gaya Kepemimpinan
Motivasi
Disiplin
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini dilakukan guna bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji seberapa besar dan ada atau tidaknya hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Teknik Celebes.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan jumlah 100 orang yang merupakan karyawan pada PT Prima Teknik Celebes. Dari hasil pengolahan data SPSS Versi 25.0 diperoleh dari persamaan linier berganda $Y = 7,494 + 0,468 (X1) + 0,088 (X2) + 0,288 (X3)$ dalam artian perhitungan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu point, maka kinerja karyawan pada PT Prima Teknik Celebes akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,468, kemudian apabila motivasi mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu point, maka kinerja karyawan pada PT Prima Teknik Celebes akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,088, kemudian apabila disiplin mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu point, maka kinerja karyawan pada PT Prima Teknik Celebes akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,288.

Dari hasil hitung SPSS versi 25.0 melalui persamaan linier berganda maka dapat terungkap bahwa adanya hubungan positif dan kuat antara variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin dengan Kinerja karyawan pada PT Prima Teknik Celebes, sehingga hal tersebut dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Teknik Celebes.

I. PENDAHULUAN

Dikutip dari artikel (Sutisna, 2021) mengemukakan bahwa :

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh model Problem Based Learning (PBL) terhadap hasil belajar IPA siswa Kelas VIII SMP Negeri 10 Kota Sungai Penuh. Jenis penelitian ini adalah quasi eksperimen, dengan menggunakan rancangan Randomized Control-Group Posttest Only Design.

Dikutip dari artikel (Sutisna et al., 2015) menyebutkan bahwa :

Sistem budidaya padi yang intensif dapat meningkatkan produktivitas, namun juga dapat memberikan dampak negatif terhadap peningkatan emisi Gas Rumah Kaca (GRK) di troposfer dalam bentuk gas metan (CH₄) dan dinitrogen oksida (N₂O). Indonesia adalah penyumbang emisi gas rumah kaca urutan ke-18 dunia. Atas dasar itu, pemerintah Republik Indonesia

berkomitmen menurunkan emisi GRK sebesar 26% sampai tahun 2020. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh perlakuan jerami padi pada beberapa varietas unggul baru terhadap penurunan GRK.

Diktip dari artikel (Sutisna et al., 2015) menyebutkan bahwa :

Selama beras masih merupakan sumber pangan pokok masyarakat Indonesia, tidak ada jalan lain yang harus dilakukan oleh pemerintah kedepan dalam upaya meningkatkan produktivitas padi adalah penerapan inovasi teknologi, karena luas lahan sawah setiap tahun terus berkurang. Sistem Intensifikasi Padi Aerob Terkendali Berbasis Bahan Organik (IPAT-BO) merupakan salah satu inovasi teknologi yang sudah terbukti mampu meningkatkan produktivitas padi > 50%, yaitu dari 6 t.ha-1 menjadi 9,1 t.ha-1 Gabah Kering Panen (GKP) pada lahan sawah irigasi. Keberhasilan teknologi IPAT-BO pada lahan sawah irigasi diduga dapat diterapkan juga di lahan sawah tadah hujan.

Dikutip dari artikel (Kusnawan et al., 2019) mengemukakan bahwa :

motivasi dan loyalitas sumber daya manusia terhadap kinerja ditengah pandemi covid-19 dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, diketahui bahwa koefisien korelasi Produktivitas (X1) sebesar 0,602, Motivasi (X2) sebesar 0,544, dan loyalitas (X3) sebesar 0,697 maka dapat disimpulkan dari ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja.

Dikutip dari artikel (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, Hernawan, et al., 2021) mengemukakan bahwa:

Sumber daya manusia merupakan poin utama untuk mencapai keunggulan bersaing yang telah mengarah kepada munculnya bidang manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus memiliki komitmen dan integritas yang dapat dipertanggung jawabkan dalam suatu kinerja. Untuk meningkatkan pelayanan yang terbaik diperlukan adanya peningkatan kapasitas sumber daya manusia secara optimal agar dapat mengatasi permasalahan - permasalahan Sumber daya manusia.

Dikutip dari artikel (Kusnawan et al., 2019) mengemukakan bahwa :

Perusahaan sebagai lembaga intermediasi keuangan seringkali mengambil risiko yang berdampak negatif terhadap pertumbuhan perekonomian dan perbankan. Untuk menghindari risiko tersebut maka setiap manajemen (dalam hal ini direksi) harus menerapkan manajemen risiko agar dapat memberikan gambaran kerugian yang dihadapi Bank.

Dikutip dari artikel (Kusnawan et al., 2019) menyebutkan bahwa :

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) saluran distribusi terhadap keputusan pembelian, (2) kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian, (3) saluran distribusi dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang bersifat penelitian eksplanatori

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. Motivasi Menurut (Rizal & Radiman, 2019) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. (Thohari & Swasono, 2021) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Andy, Sutisna, 2021) Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut (Sutisna N, 2018) mengatakan bahwa setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

Disiplin

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang mentaati peraturan dan norma sosial perusahaan atau organisasinya serta menunjukkan loyalitas terhadapnya. Perusahaan sangat diuntungkan dengan peningkatan disiplin kerja. Pekerjaan perusahaan akan lebih lancar dan teratur jika ada disiplin kerja, memastikan hasil terbaik. Semangat kerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari lingkungan kerja yang positif yang diciptakan oleh disiplin kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

III. METODE

A. Jenis Penelitian

Tujuan dari metode penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran yang akurat dan sistematis tentang sifat-sifat yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti. Metode penelitian survey yang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi dan data dari masing-masing responden dipilih untuk penelitian terhadap permasalahan yang akan dibahas.

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 158), menyatakan bahwa :
Skala Likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap Fenomena sosial.

Fenomena sosial yang disebut sebagai variabel penelitian pada bagian ini telah ditentukan secara khusus oleh peneliti dalam penelitian. Skala Likert menggunakan variabel indikator untuk mengukur variabel yang akan diukur. Indikator tersebut kemudian menjadi landasan bagi terciptanya item-item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

B. Jenis dan Sumber data.

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer yaitu dengan menyebarkan kuisisioner dengan daftar pertanyaan yang sudah dibuat serta validasi dengan tujuan memperoleh jawaban yang lebih rinci sehubungan dengan pembahasan yang dibahas. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Menurut (Ridwan 2019, 99) menyatakan bahwa :

Kuisisioner merupakan daftar yang berisi beberapa pertanyaan yang diberikan kepada orang lain untuk memberikan respon dengan permintaan pengguna.

C. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018b, p. 118) menyatakan bahwa :

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Karena keterbatasan waktu, sumber daya, dan tenaga, penelitian mungkin tidak mencakup seluruh populasi jika populasinya terlalu besar. Akibatnya, sampel acak dari populasi itu digunakan oleh peneliti. Dimungkinkan untuk memaksa populasi untuk menerima temuan penelitian yang dilakukan pada sampel tersebut.

D. Tehnik Pengumpulan Data,

Dalam penelitian yang ditulis dengan menggunakan data primer dan sumber ini, penulis mengumpulkan data dengan berbagai cara, diantaranya melalui:

a) Observasi.

Semua sains didasarkan pada pengamatan. Ilmuwan hanya bisa bekerja dengan data, yaitu fakta tentang realitas dunia yang dikumpulkan melalui observasi.

b) Wawancara.

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk membahas suatu topik dan bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab.

c) Kuisisioner.

Responden diminta untuk menanggapi kuisisioner tertulis. mengisi dan membagikan kuisisioner kepada berbagai karyawan PT. Prima Tehnik Celebes.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2) harus ada parsial dan simultan nya

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics
	Standardi zd Coefficients	t	Sig.	

				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.494	2.443		3.067	.003		
	kepemimpinan	.468	.087	.484	5.385	.000	.320	3.130
	Motivas	.088	.070	.105	1.246	.216	.362	2.765
	disiplin	.288	.065	.350	4.425	.000	.414	2.413

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dapat di identifikasikan bahwa nilai B pada kolom Unstandardized Coefficients terdiri dari nilai constant sebesar 7,494 sedangkan untuk nilai koefisien Kepemimpinan (X1) sebesar 0,468, nilai koefisien Motivasi (X2) sebesar 0,088, nilai koefisien Disiplin (X3) sebesar 0,288, sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 7,494 + 0,468 (X1) + 0,088 (X2) + 0,288 (X3)$$

Pada saat variabel Kepemimpinan (X1) terjadi peningkatan sebanyak 1 point maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,468 pada saat Motivasi (X2) terjadi peningkatan sebanyak 1 point maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,088, dan pada saat Disiplin (X3) terjadi peningkatan sebanyak 1 point maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,288. Lalu untuk nilai constant sebesar 7,494 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan pada variabel X1, X2, dan X3 maka variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada nilai 7,494.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

		Coefficients ^a						
			Standardi zd Coefficients				Collinearity Statistics Tolera nce	VIF
Model		Beta		t	Sig.			
1	(Constant)	7.494	2.443	3.067	.003			
	kepemimpi nan	.468	.087	.484	5.385	.000	.320	3.130
	motivasi	.088	.070	.105	1.246	.216	.362	2.765
	disiplin	.288	.065	.350	4.425	.000	.414	2.413

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

1. Kepemimpinan

T hitung Kepemimpinan lebih besar dari nilai t tabel atau $5,385 > 1,661$ dan nilai probabilitasnya $0,00 < 0,05$. Maka kondisi tersebut menunjukka Ho di tolak sedangkan Ha diterima, dalam artian hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinana (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

2. Moivasi.

T hitung Motivasi lebih kecil dari nilai t tabel atau $1,246 < 1,661$ dan nilai probabilitasnya $0,216 > 0,05$. Maka kondisi tersebut menunjukka Ho diterima sedangkan Ha ditolak, dalam artian hubungan yang Negatif dan tidak signifikan antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

3. Disiplin.

T hitung Disiplin lebih besar dari nilai t tabel atau $4,425 > 1,661$ dan nilai probabilitasnya $0,00 < 0,05$. Maka kondisi tersebut menunjukka Ho di tolak sedangkan Ha diterima, dalam artian hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

- Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2067.422	3	689.141	96.599	.000 ^b
	Residual	692.004	97	7.134		
	Total	2759.426	100			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi, kepemimpinan

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui nilai F hitung yaitu sebesar 96.599 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

V. KESIMPULAN

Dari hasil Analisa pembahasan dari bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan yang mengenai “Dampak Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Tehnik Celebes.

Dengan itu penulis akan membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan T secara parsial memiliki nilai T hitung yang menunjukkan bahwa kepemimpinan pada PT Prima Tehnik Celebes berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($5,385 > T \text{ table } (1,661)$) lalu hasil probabilitasnya $0,000 < 0,05$ kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)
2. Motivasi berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Prima Tehnik Celebes, dan hasil hitung parsial T memiliki nilai T hitung ($1,246 < T \text{ table } (1,661)$) lalu hasil probabilitasnya $0,216 < 0,05$ kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti adanya hubungan negatif dan tidak signifikan antaran Motivasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Tehnik Celebes dan hasil hitung parsial T memiliki nilai T hitung ($4,425 > T \text{ table } (1,661)$) lalu hasil probabilitasnya $0,000 < 0,05$ kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima berarti adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y).
4. Dapat disimpulkan Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Tehnik Celebes.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, R., & Pratama, A. (2021). Faktor Manajemen Profesional: Perencanaan,

- Pengorganisasian, dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 699–709.
- Andy, Sutisna, N. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 197–207.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Armstrong, M., & Yusron, L. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Handbook Manajemen SDM*. Nusamedia.
- Diana Silaswara. Andy. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Diana Silaswara, R. P. (2018). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ecodynamika*, 1(1).
- Gunung, V. I. M. I. N. S. K. (n.d.). *D. Rumusan Hipotesis*.
- Hasibuan. (2018). *No Title*.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hatta, H., Umiyati, H., Amane, A. P. O., Santosa, S., Novianti, R., Liniarti, S., Nasution, R. S. A., Kalsum, E. U., Mulyadi, M., & Ismainar, H. (2023). *MODEL-MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM*. Penerbit Widina.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2020). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kurniasi, W. (2021). *Pengertian Kepemimpinan: Aspek, dan Macam Teori Kepemimpinan*. Gramedia Blog. <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-kepemimpinan/>
- Kusnawan, A., Diana, S., Andy, A., & Tjong, S. (2019). Pengaruh Disiplin pada Tata Etika Wirausaha terhadap Pertumbuhan Minat Pembelian Impulsif Konsumen Milenial di Wilayah Tangerang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 5(2).
- Mangkunegara. (2019). *No Title*.
- Muliawaty, L. (2019). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 1–9.
- OCTAVIANI, A. D. W. I. (2021). *PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DALAMMENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI UD. HINDARTO COSMETICS SURABAYA*. STIE MAHARDHIKA SURABAYA.
- Priyastama, R. (2020). *The Book of SPSS: Pengolahan & Analisis Data*. Anak Hebat Indonesia.
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 181–192.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Saleh and Utomo. (2018). (*Andy & sutrisna, 2018, 22*). Disiplin Keja pada Peruhaaan Yang sedang berkembang.
- Samhis setiawan. (2021). *Pengertian Pengawasan – Makna, Jenis, Tujuan, Manfaat, Fungsi, Prinsip, Tahap, Para Ahli*. GURUPENDIDIKAN.COM. <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-pengawasan/>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Anggraeni, D., & Ginny, P. L. (2021). Peningkatan

- Kesejahteraan Masyarakat Melalui Kegiatan Pembinaan UMKM Makanan Ringan Di Wilayah Tangerang. *Abdi Dharma*, 1(2), 45–50.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.
- Siregar, R. (2017). Sumber daya manusia dalam pembangunan nasional. *Pros. Semin. Nas. Tah. Fak. Ilmu Sos. Univ. Negeri Meda*, 1, 378–381.
- Sugiyono. (2017). *Program SPSS25*.
- Sugiyono. (2018a). No Title. *Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono, D. (2018b). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutisna, N. (2021). Analisis kemampuan literasi sains peserta didik SMA di Kota Sungai Penuh. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2683–2694.
- SUTISNA, N., BARAT, B. J., SURDIANTO, Y., BARAT, B. J., MARBUN, O., & BARAT, B. J.