

PENGARUH REKRUITMEN, GAYA KEPEMIMPINAN MILITER, PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KLINIK PRATAMA POLKES 05.09.16 PASURUAN

Mirachel Shaum Merlian¹, Yufenty Oktafiah², Dyajeng Putri Woro Subagio³

Universitas Merdeka Pasuruan

merlianrachel50@gmail.com¹, oktavianty@gmail.com², dyajengsubagio@gmail.com³

Abstrak

Masalah yang terjadi pada Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan yaitu tentang rekrutmen, gaya kepemimpinan militer dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada pegawai Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan militer, pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada pegawai Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan. Populasi yang digunakan adalah pegawai Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan. Menggunakan rumus probability sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden menggunakan sampel jenuh. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji Instrumen, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) rekrutmen, gaya kepemimpinan militer, pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai klinik pratama polkes 05.09.16 Pasuruan dengan nilai $15,823 > 3,18$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 2) gaya kepemimpinan militer secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $3,500 > 2,009$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. 3) Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja dengan nilai $6,486 > 2,009$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Rekrutmen, Gaya Kepemimpinan Militer, Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja

Abstract

The problems that occurred at the Pratama Polkes Clinic 05.09.16 Pasuruan were about recruitment, military leadership style and career development on job satisfaction of employees of the Pratama Polkes Clinic 05.09.16 Pasuruan. This study aims to determine the effect of recruitment, military leadership style, career development on job satisfaction of employees of the Pratama Polkes Clinic 05.09.16 Pasuruan. The population used was employees of the Pratama Polkes Clinic 05.09.16 Pasuruan. Using the probability sampling formula, with a sample size of 38 respondents using saturated samples. The analysis used is descriptive analysis, Instrument test, Determination Coefficient Analysis and Hypothesis Testing. The results of the study showed that 1) recruitment, military leadership style, career development simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction in the Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan clinic employees with a value of $15.823 > 3.18$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. 2) military leadership style partially has a positive and

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

significant effect on job satisfaction with a value of $3.500 > 2.009$ and a sig. value of $0.000 < 0.05$. 3) Career Development partially has a positive and significant effect on job satisfaction with a value of $6.486 > 2.009$ and a sig. value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Recruitment, Military Leadership Style, Career Development, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dan menyediakan pelayanan medis dasar dan atau spesialisik, diselenggarakan oleh lebih dari satu jenis tenaga kesehatan dan dipimpin oleh seorang tenaga medis (Purwaningtyas, n.d.). Klinik pratama merupakan klinik yang menyelenggarakan pelayanan medik dasar yang melayani oleh dokter umum dan pimpinan oleh seorang dokter umum. Berdasarkan perjanjiannya Klinik ini dapat dimiliki oleh badan usaha ataupun perorangan.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Masalah yang terjadi pada sistem Rekrutmen di Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan tidak diperuntukkan secara umum, karena hanya menerima pegawai alumni tenaga Kesehatan dibawah naungan TNI AD. Berdasarkan masalah rekrutmen yang dialami di klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan tidak merata secara umum. Kasmir (2018) mengatakan Rekrutmen adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bergabung dengan organisasi dan mendorong mereka untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada.

Nikmat (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Masalah yang terjadi pada gaya kepemimpinan di Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan yaitu tidak membedakan antara anggota militer dan para pegawainya. Gaya kepemimpinan militer sendiri menindaklanjuti sebuah permasalahan dengan secara tegas, keras dan disiplin.

Pengembangan karir adalah salah satu cara yang dilakukan oleh Perusahaan dalam usaha meningkatkan prestasi karyawan, agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Program pengembangan karir yang dilakukan dan adanya kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap pegawai akan mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi sehingga sasaran Perusahaan yang optimal akan dicapai. Masalah yang terjadi pada pengembangan karir di klinik pratama polkes 05.09.16 Pasuruan yaitu hanya sebatas dibawah naungan TNI AD. Kesempatan untuk berkembang sulit karena setiap jabatan strategis dipegang oleh anggota militer sehingga berdampak pada kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di klinik pratama polkes 05.09.16 Pasuruan terkait rekrutmen, gaya kepemimpinan militer dan pengembangan karier yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai maka peneliti ingin mengkaji permasalahan yang dialami di klinik pratama polkes 05.09.16 Pasuruan dengan judul '**Pengaruh Rekrutmen, Gaya Kepemimpinan Militer, Pengembangan Karier terhadap Kepuasan kerja pada pegawai Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Pasuruan**'.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini mencakup pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan militer, pengembangan karier sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Lokasi penelitian ini bertempat di Klinik Pratama Polkes 05.09.16 Jl. Pahlawan No. 08 Kota Pasuruan, Jawa Timur, Indonesia . Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 38, maka seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik probability sampling. Analisis yang digunakan yaitu uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana responden memahami pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasilnya tidak valid, ada kemungkinan responden tidak memahami pertanyaan yang diajukan. Pengujian dilakukan menggunakan alat bantu statistik yaitu SPSS for windows dengan melihat corrected item total correlation dengan ketentuan: Nilai r hitung $>$ r tabel maka item-item indikator valid. Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa dari pernyataan yang diajukan kepada responden, diperoleh hasil semua pernyataan dinyatakan valid, sehingga dapat disimpulkan data penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah diukur sebagai tingkat kekonsistenan jawaban responden, Ini ditunjukkan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, di mana semakin tinggi koefisien, maka semakin reabilitas atau konsistensi jawaban responden. Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika memberikan nilai $(\alpha) > 0,60$. Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai cronbach's alpha $>$ $0,60$, sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel dari kuisioner dapat dikatakan reliabel yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisioner yang reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu normal. Distribusi data dapat dikatakan normal jika nilai sig. $>$ $0,05$. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai sig. $0,295 >$ $0,05$ maka dikatakan normal yang artinya model regresi variabel Rekrutmen (X1), Gaya kepemimpinan militer (X2), Pengembangan Karier (X3) dan Kepuasan kerja (Y) mempunyai data berdistribusi normal.

Uji Multilinearitas

Uji multikolinearitas adalah jenis uji asumsi kedua. Ini digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen dengan model regresi linier ganda atau apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen dan variabel dependen yang terganggu. Untuk mengetahui adanya multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau Tolerance Value. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) $<$ 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari $0,1$, maka model dikatakan bebas multikoleniaritas. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) memiliki nilai *tolerance value* sebesar $0,854 >$ $0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,171 <$ 10 ., gaya kepemimpinan militer (X2) memiliki nilai *tolerance value* sebesar $0,850 >$ $0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,177 <$ 10 . dan pengembangan karier (X3) sama sama memiliki nilai *tolerance value* sebesar $0,993 >$ $0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,007 <$ 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu rekrutmen (X1), gaya kepemimpinan militer (X2) dan pengembangan karier (X3) tidak terjadi multikolinearitas dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya dengan melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Hasil menunjukkan bahwa ZPRED dan SRESID menunjukkan bahwa titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak untuk memprediksi variabel rekrutmen (X1), gaya kepemimpinan militer (X2) dan pengembangan karier terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Uji Linearitas

Uji linearitas dapat digunakan untuk menentukan apakah model yang telah dibangun memiliki hubungan linear. Uji linearitas dapat dilakukan dengan test of linearity dengan kriteria: jika nilai signifikansi pada deviation from linearity $> 0,05$, artinya antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear. Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi pada deviation from linearity variabel rekrutmen (X1) yaitu $0,290 > 0,05$. pada variabel gaya kepemimpinan militer (X2) yaitu $0,812 > 0,05$ dan . pada variabel pengembangan karier (X3) dan yaitu $0,922 > 0,05$ yang membuktikan bahwa hubungan rekrutmen (X1), gaya kepemimpinan militer (X2) dan pengembangan karier (X3) dengan kepuasan kerja (Y) adalah linier.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel rekrutmen (X1) dan gaya kepemimpinan militer (X2), pengembangan karier (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.779 + 0.179 X2 + 1.007 X3 - 0.046 X1$$

- 1) Kedua variabel independen menunjukkan arah yang positif terhadap variabel dependen
- 2) Nilai koefisien regresi rekrutmen (β_1) = -0.046 artinya jika rekrutmen mengalami kenaikan 1% maka akan menurun kepuasan kerja sebesar 0,046 atau 0,04% dengan asumsi variabel independen dianggap konstan
- 3) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan militer (β_2) = 0.179 artinya jika gaya kepemimpinan militer mengalami kenaikan 1% maka akan menurun kepuasan kerja sebesar 0.179 atau 0,17% dengan asumsi variabel independen dianggap konstan dengan di dukung nilai kontan yang negatif.
- 4) Nilai koefisien regresi pengembangan karier (β_3) = 1.007 artinya jika gaya kepemimpinan militer mengalami kenaikan 1% maka akan menurun kepuasan kerja sebesar 1.007 atau 1.07% dengan asumsi variabel independen dianggap konstan dengan di dukung nilai kontan yang negatif.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan variabel independen yaitu motivasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi dan melalui perhitungan dengan menggunakan taraf kesalahan 5% dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel, artinya hipotesis diterima atau rekrutmen (X1) dan gaya kepemimpinan militer (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji T (Parsial)

- 1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan variabel rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,001.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan variabel gaya kepemimpinan militer (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan variabel pengembangan karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi yang sering dijuluki dengan R² pada ketentuannya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil R square yang diperoleh adalah sebesar 0,583 sehingga nilai R square dikatakan sangat besar. Artinya kedua variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dengan nilai 0,583 atau 58,3%. Sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Rekrutmen, Gaya kepemimpinan militer dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan militer dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai klinik pratama polkes 05.09.16 pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan nilai sig. 0,000 < 0,05, artinya hipotesis pertama yaitu H₁ diterima

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa nilai rata rata indikator dari variabel bebas (rekrutmen, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir) dan variabel terikat (kepuasan) didominasi pada variabel gaya kepemimpinan militer dengan indikator kemampuan dalam mendelegasikan tugas wewenang artinya pegawai yang mampu menunjukan kemampuan dan keahlian dalam bekerja. Pimpinan sudah mampu mendelegasikan waktu pimpinan yang efektif dalam memberikan tugas kepada setiap karyawan dengan anggapan dasar penarikan pegawai dengan proses rekrutmen yang teratur sesuai dengan peraturan yang ada.

Penelitian ini sejalan dengan Sarly sariadi (2013) dengan judul pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang menyatakan secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengaruh rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai klinik pratama polkes 05.09.16 pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji T dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.500 > 2,008$, dan nilai sig. 0,000 < 0,05, artinya hipotesis pertama yaitu H₂ diterima.

Berdasarkan perhitungan diatas menunjukan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja, didominasi indikator dasar sumber penarikan pegawai yang artinya bahwa dasar sumber penarikan pegawai sudah dengan proses rekrutmen yang teratur sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan pelaksanaan proses rekrutmen eksternal sumber pegawai melalui media massa secara terbuka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Efendy (2021) dengan judul pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja yang menyatakan rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan militer berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai klinik pratama polkes 05.09.16 pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji T dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12.129 > 2,008$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis pertama yaitu H₃ diterima.

Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja, didominasi indikator kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang dengan pimpinan yang mampu secara efektif dalam memberikan tugas dan wewenang kepada karyawan dengan keahlian dalam bekerja dengan memberikan kegiatan dan mengarahkan kepada setiap karyawan untuk membina kerja sama yang baik antar karyawan dengan memajukan tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Adestiya (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karier dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai klinik pratama polkes 05.09.16 pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji T dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $> 2,008$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis pertama yaitu H₄ diterima.

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja didominasi indikator prestasi kerja yaitu pegawai telah memnahun target yang diberikan klinik pratama polkes dalam mencapai prestasi kerja dengan membantu dan support pegawai satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. pemimpin memberi akses kepada pegawai untuk pelatihan dan pengembangan karier untuk tumbuh kembang setiap pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Adestiya (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karier dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan militer dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai klinik pratama polkes 05.09.16 pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15.823 > 2,008$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis pertama yaitu H₁ diterima.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai klinik pratama polkes 05.09.16 pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji T dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.500 > 2,008$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis pertama yaitu H₂ diterima.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan militer dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai klinik pratama polkes 05.09.16 pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji T dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $> 2,008$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis pertama yaitu H₄ diterima.
- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan militer dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai klinik pratama polkes 05.09.16 pasuruan. Hal ini

dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji T dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $> 2,008$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis pertama yaitu H_4 diterima.

REFERENSI

Hasibuan malayu, S. (2011). MSDM, pt bumi askara .

Husnan, H. d. (2002). MANAJEMEN PERSONALIA . edisi 1 , bpf.

nikmat, k. (2022). MSDM DAN PERILAKU ORGANISASI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAK KEPUASAN KERJA PEGAWAI. jakarta : pusat pengembangan pendidikan dan penelitian indonesia .

P, A. (2018). MSDM MANUSIA (teori , konsep , dan indikator), riau.

Purba, s. (2021). KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN. jakarta: yayasan kita menulis