

# INOVASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0

Desi Tri Malinda Siregar, Ade Parlaungan Nasution, Nurintan Asyiah Siregar  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu  
[Email: desytrimalinda@gmail.com](mailto:desytrimalinda@gmail.com); [adenasution@gmail.com](mailto:adenasution@gmail.com);

## **Abstrak**

*Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis inovasi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era society 5.0. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kemampuan berfikir kritis, ketangguhan, kemampuan bekerja sama dan kreativitas berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah dosen-dosen Universitas Labuhanbatu sebagai pelaku yang diteliti. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran angket atau kuesioner yang dibagikan ke responden. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa: kemampuan berfikir kritis, ketangguhan, kemampuan bekerja sama dan kreativitas, berpengaruh positif terhadap kinerja para dosen Universitas Labuhanbatu.*

**Kata Kunci :** *Kemampuan Berfikir Kritis, Ketangguhan, Kemampuan Bekerja Sama, Kreativitas Berpengaruh, Kualitas Sumber Daya Manusia*

## **Abstract**

*This research was conducted to analyze human resource development innovations in facing the era of society 5.0. This study aims to determine whether the ability to think critically, toughness, ability to work together and creativity affect the quality of human resources. This study used a quantitative method, the samples in this study were Labuhanbatu University lecturers as the actors studied. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires or questionnaires distributed to respondents. Based on the results of data analysis it can be concluded that: critical thinking skills, toughness, ability to work together and creativity, have a positive effect on the performance of Labuhanbatu University lecturers.*

**Keywords:** *Critical Thinking Ability, Toughness, Ability To Work Together, Influential Creativity, Quality Of Human Resources*

## **PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi era globalisasi yang mengarah ke Era Society 5.0 saat ini peran Sumber Daya Manusia dituntut semakin paham dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang diciptakan untuk memudahkan pekerjaan (Saptadi, 2021). Dengan demikian kualitas Sumber Daya Manusia dalam perusahaan manufaktur, jasa, instansi atau perusahaan swasta menjadi kunci keberhasilan (Leuhery, 2018). Termasuk diantaranya peran Kualitas Sumber Daya Manusia menurut (Hengki Primayana, 2016) ekspektasi masyarakat terhadap dunia pendidikan semakin meningkat hal ini dikarenakan perguruan tinggi didorong untuk berkontribusi dalam peningkatan daya saing bangsa.

Menurut (Sedyati, 2022) Perguruan Tinggi merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, ia menambahkan perguruan tinggi sebagai *agent of change*. Salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang saat ini mengikuti trend perkembangan zaman adalah Kampus Idaman Universitas Labuhanbatu yang terletak di kota Rantauprapat-Sumatera Utara. Universitas Labuhanbatu saat ini merupakan kampus yang memiliki rekam jejak yang cukup baik diantara memiliki akreditasi institusi dan program studinya peringkat B atau Baik Sekali. Keberhasilan Universitas Labuhanbatu dalam menghasilkan sumber daya manusia tidak terlepas dari motivasi internal dari pimpinan dan pihak-pihak lainnya.

Fenomena mengenai kualitas sumber daya manusia khususnya di Universitas Labuhanbatu dipengaruhi oleh variabel berpikir kritis. Menurut (Mastan & Sukendro, 2023) untuk mencapai kualitas sumber daya manusia yang mumpuni, diperlukan aspek penting dalam prosesnya yakni berpikir kritis. Ia menambahkan berpikir kritis adalah kemampuan yang penting dimiliki setiap individu dikarenakan hidup organisasi bergantung juga pada era digital. Selain itu, kualitas sumber daya manusia juga

bergantung pada variabel ketangguhan, menurut (Rusman, 2022) ketangguhan merupakan tujuan organisasi pendek dan panjang yang diperlukan dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia untuk menghadapi era globalisasi. Kepentingan kualitas Sumber daya manusia di era digital ini juga memerlukan kerjasama tim (kemampuan bekerjasama) sebagai wujud implementasi peningkatan kualitas sumber daya manusia, menurut (Kusuma & Sutanto, 2018) kerjasama tim atau faktor kerjasama akan menjadikan suatu daya dorong yang memiliki sinergitas bagi setiap individu yang tergabung dalam organisasi. Terakhir, pengembangan kualitas sumber daya manusia sebagai kinerja menurut (Indrajita et al., 2021) ditentukan oleh kreativitas.

Menurut (Evi et al., 2021) berfikir kritis adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang, yang bisa diasah, diukur dan ditingkatkan. Dalam kegiatan belajar seorang dosen tidak hanya sebagai fasilitator tetapi dosen juga harus membimbing mahasiswa. Dosen harus memilih metode pembelajaran yang sesuai, agar pembelajaran dapat berlangsung dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan juga dapat meningkatkan kemampuan berfikir kritis siswa. Menurut (Aisyah et al., 2017) kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan segala kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, artinya setiap karyawan ketika bekerja harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Universitas Labuhanbatu sebagai perguruan tinggi swasta yang memiliki akreditasi institusi peringkat B oleh BAN-PT menjadi jalan pembuktian diri sebagai kampus yang layak diakui oleh para pesaing terutama yang berada di Kabupaten Labuhanbatu, keunggulan lain nya berbagai program studi sudah terakreditasi Baik dan B sehingga meningkatkan posisi Universitas Labuhanbatu masuk nominasi 10 terbaik dari 5 penilaian kategori Universitas pada tahun 2020. Prestasi ini tentunya di dorong oleh berbagai sumber daya yang mumpuni termasuk kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dimaksud pada penelitian ini menyangkut Dosen-dosen yang berada di kampus Universitas Labuhanbatu terdiri dari 20 bergelar Doktor dan lainnya Magister dengan jabatan fungsional Lektor dan telah bersertifikasi nasional, hal ini mencerminkan kampus Universitas Labuhanbatu memiliki sumber daya manusia atau staf pengajar yang memenuhi standar nasional. Hal ini juga yang menandai jika Universitas Labuhanbatu memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, sebagaimana menurut (Nulhaqim et al., 2015) ITB menempatkan dosen sebagai tolak ukur kualitas sumber daya manusia pada perguruan tinggi. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan berpikir kritis, ketangguhan, kemampuan kerjasama dan kreativitas baik secara parsial dan serempak terhadap kualitas sumber daya manusia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kemampuan Berfikir Kritis**

Menurut (Alam, 2019) mengemukakan pengertian kemampuan berfikir kritis adalah keterampilan individu dengan proses berfikirnya untuk menghasilkan ide-ide baru, konstruktif, dengan konsep yang lebih masuk akal, persepsi dan intuisi individu. Menurut (Syafitri et al., 2021) mengatakan kemampuan berfikir kritis, yaitu: berfikir kritis merupakan pemikiran yang masuk akal dan refleksi dengan berfokus untuk memutuskan apa yang harus dipercaya ataupun apa yang harus dilakukan. Menurut (Mudita et al., 2019) kemampuan berfikir kritis adalah suatu kegiatan yang cara berfikirnya tentang ide-ide yang berkaitan dengan diberikan konsep atau masalah yang disajikan. Kemampuan berfikir kritis merupakan pemikiran rasional, pertimbangan yang terfokus dalam memutuskan untuk melakukan sesuatu yang dapat dipercaya atau dilakukan. Berfikir dengan tujuan membuat keputusan rasional tentang apa yang dapat dipercaya atau dilakukan. Berfikir kritis juga dapat dipahami sebagai kegiatan menganalisis gagasan atau ide kearah yang lebih tepat, dengan jelas membedakannya,

memilih, mendefinisikan, mempelajari dan mengembangkannya menjadi lebih baik lagi. Berfikir kritis memiliki asumsi bahwa, berfikir merupakan potensi yang ada pada manusia dan harus dikembangkan agar memiliki kemampuan tersebut, siswa akan memiliki rasa ingin tahu yang besar dan mencoba untuk menyelesaikan masalah. Setiap orang memiliki pola pikir yang sangat berbeda. Indikator variabel kemampuan berfikir kritis yakni 1) Merumuskan pokok-pokok permasalahan; 2) Mengungkap fakta yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu masalah, 3) Memilih argumen logis, relevan dan akurat; 4) Mendeteksi bias berdasarkan pada sudut pandang yang berbeda dan 5) Menentukan akibat dari suatu pernyataan yang diambil sebagai suatu keputusan.

### **Ketangguhan**

Ketangguhan diartikan oleh (Covid- & Perspektif, 2022), sebagai sumber daya manusia yang sangat berperan pada ketahanan nasional yang memiliki ketangguhan dan kualitas yang baik meliputi kemampuan berfikir kritis, kreatif, solutif, komunikatif, kolaboratif, dan berkarakter. Menurut (Labola, 2019) peningkatan sumber daya manusia organisasi berdampak pada pengembangan karir, bakat, dan ketangguhan karyawan dalam bekerja serta memberikan pola baru untuk organisasi dalam menjadi kan maju sumber daya manusianya. Menurut (Mardiyah & Rahmandani, 2018) Ketangguhan merupakan gaya kepribadian membantu individu mengatasi, bertahan dan aktif berpartisipasi dalam menghadapi peristiwa stress ataupun kejadian yang penuh dengan tekanan. Ketangguhan memiliki fungsi: membantu individu mengubah stres menjadi kesempatan untuk tumbuh, membantu individu untuk mempertahankan kemampuan untuk meningkatkan kinerja dan perilaku mereka di bawah tekanan, dan untuk membantu individu menjelajahi gambaran besar kehidupan. Salah satu alasan mengapa orang-orang yang tangguh lebih efektif dalam menangani situasi yang cenderung demikian stres adalah bahwa mereka membuat penilaian yang positif terhadap situasi, yaitu dengan asumsi, bahwa situasi stres tidak berbahaya, dapat mengendalikan situasi dan bahkan dapat belajardi situasi tersebut. Ketangguhan itu sangat penting, ketangguhan mengubah pola pikir dari keadaan keberadaan ancaman menjadi keadaan yang tidak berbahaya, sehingga meningkat kan kinerja dan kesehatan, belum lagi ketangguhan dapat menangkal efek negative dari stres. Individu yang sangat tahan lama mempengaruhi pemeliharaan kesehatan. Indikator variabel ketangguhan antara lain: 1) pengalaman hidup; 2) konsep diri dan karakter individu, 3) pola asuh yang demokrasi dan tingkat religius individu.

### **Kemampuan Bekerja Sama**

Kemampuan bekerja sama diartikan oleh (Dakabesi & Wicaksono, 2022) merupakan kemampuan anggota untuk bekerja sama, komunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menanamkan kepercayaan diri agar terciptanya tindakan kolektif yang terkoordinasi. Menurut (Manajemen, 2019) Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan misi dan tugas yang diberikan untuk mencapai kegunaan dan hasil memaksimalkan. Menurut (Ningrum, n.d.) Kemampuan bekerja sama sangat penting dalam era globalisasi, karena dengan kemampuan tersebut akan menjadi kekuatan yang potensial bagi suatu organisasi. Bahkan, era globalisasi cenderung membutuhkan kemampuan untuk memilih dan menggunakannya agar lebih bernilai guna. Indikator variabel kemampuan bekerja sama: 1) Bersedia menerima tanggung jawab; 2) Ringan tangan membantu teman satu kelompok dalam melaksanakan tugasnya, 3) Menghargai pendapat teman satu kelompok; 4) Menghargai pekerjaan teman satu kelompok.

### **Kreativitas**

(Rompas et al., 2020) Menyatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk mengelola, memberdayakan dan menggunakan apapun pengetahuan yang dimiliki

seseorang, baik berupa informasi, pengalaman dan keterampilan lain untuk mengatasi kesulitan. Kreativitas merupakan proses yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan. Kreativitas menurut (Amrullah et al., 2018) adalah sudut pandang yang tidak hanya berperan membuat pendidikan menjadi lebih menarik, akan tetapi juga menjadi indikator pada setiap individu di dalamnya menjadi aktif dan mampu mengembangkan potensi terbaik kemudian akan berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan di masa depan. Kreativitas merupakan lingkungan keluarga, masyarakat, sekolah dan motivasi dalam diri seseorang. (Prasmoro & Zulkarnaen, 2021) Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan ataupun memiliki daya cipta, berkreasi. Kreativitas merupakan proses menciptakan sesuatu yang baru dan dicapai empat jenis dimensi atau disebut sebagai *Four P's Creativity*, yaitu:

- a. Kreativitas dalam dimensi Person yaitu upaya kreativitas yang berfokus pada individu atau person dari individu yang dapat disebut kreatif.
- b. Kreativitas dalam Process yaitu upaya kreativitas yang berfokus pada proses berfikir sehingga memunculkan ide-ide unik.
- c. Kreativitas dalam dimensi Product yaitu upaya kreativitas yang berfokus pada produk atau apa yang dihasilkan oleh individu baik sesuatu yang baru/ original atau sebuah elaborasi atau penggabungan yang inovatif.
- d. Kreativitas dalam dimensi Press yaitu upaya kreativitas yang menekankan faktor press atau dorongan baik dorongan internal (diri sendiri berupa keinginan dan hasrat untuk menciptakan), maupun dorongan eksternal dan lingkungan social dan psikologis. Indikator variabel kreativitas : 1) Memiliki rasa ingin tahu yang besar; 2) Mampu mengajukan pemikiran, gagasan pemecahan masalah yang berbeda dari orang lain (orisinal), 3) Mampu mengembangkan atau merinci suatu gagasan (kemampuan elaborasi); 4) Memiliki rasa humor yang tinggi mempunyai daya imajinasi yang kuat.

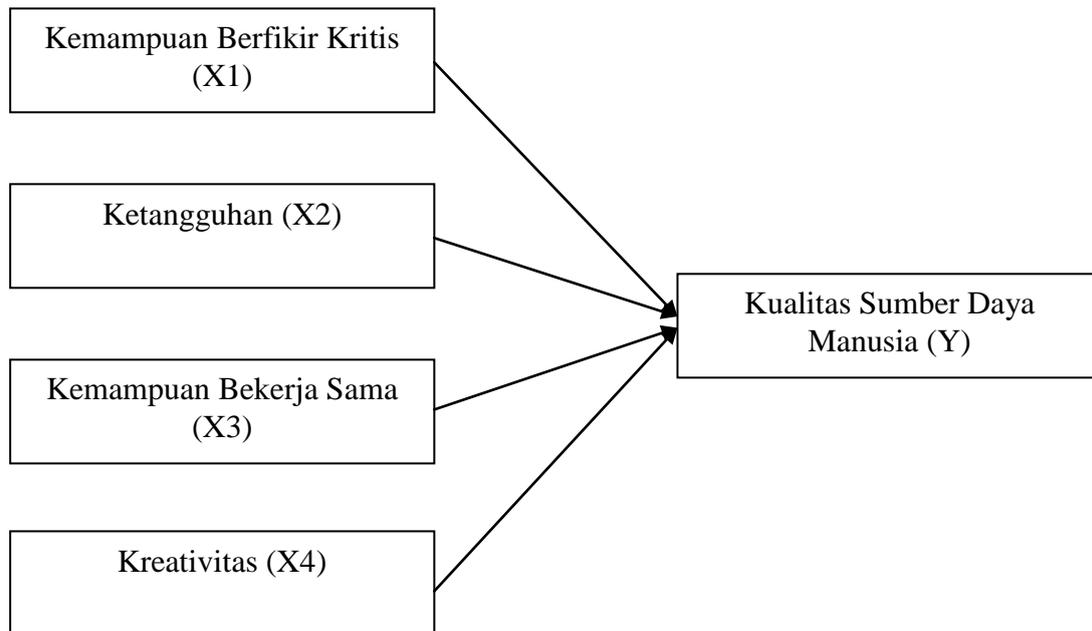
### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

(Leuhery, 2018) Mendefinisikan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah nilai berdasarkan perilaku seorang dalam mempertanggung jawabkan seluruh perbuatannya baik pada kehidupan langsung juga kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Menurut (Maulyan, 2019) kualitas sumber daya manusia adalah kapasitas setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, untuk mengembangkan diri dan mendorong untuk mengembangkan rekan kerja. Kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang dapat memiliki pengetahuan, keterampilan dan semangat kerja yang tinggi. Menurut (Subarkah & Ma'ruf, 2020) kualitas sumber daya manusia adalah orang-orang yang unggul secara fisik ataupun intelektual. (Prastiwi et al., 2022) Kualitas sumber daya manusia merupakan hal-hal yang dinanti-nantikan semua organisasi dan otoritas. Setiap gerakan yang dilakukan organisasi membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan manajerial percaya untuk menyelesaikan tugas dan memahami tugas dengan target yang diantisipasi. Kualitas sumber daya manusia setiap karyawan tergantung padanya penampilan kerangka pendaftaran yang dilaksanakan oleh lembaga, jika kerangka perekrutan yang baik, bisa mendapatkan staf dengan sumber daya manusia kualitas baik. Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi pelaksanaan karyawan dan dapat dikatakan bahwa implementasi yang representative dapat menjadi gambaran kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawan. Indikator variabel kualitas sumber daya manusia : 1) Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan; 2) Pendidikan, 3) Memahami bidangnya; 4) Semangat kerja, 5) Kemampuan perencanaan pengorganisasian.

## Kerangka Penelitian

### Kerangka Konseptual

Agar dapat memudahkan pemahaman konseptual dalam penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut :



### Hipotesis Penelitian

#### Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan berfikir kritis terhadap kualitas sumber daya manusia
- H2: Terdapat pengaruh yang positif antara ketangguhan terhadap kualitas sumber daya manusia
- H3: Terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan bekerja sama terhadap kualitas sumber daya manusia
- H4: Terdapat pengaruh yang positif antara kreativitas terhadap kualitas sumber daya manusia

## METODOLOGI

### PENELITIAN

Lokasi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Universitas Labuhan Batu (ULB), sedangkan yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah para dosen Universitas Labuhanbatu (ULB) yang tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan berfikir kritis, ketangguhan, kemampuan bekerjasama dan kreativitas terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) di lingkungan para dosen Universitas Labuhanbatu (ULB). Jenis dan sumber data yang digunakan:

- 1) Data primer adalah data sumber yang diperoleh langsung secara internal dengan melakukan pengamatan, yaitu pengamatan langsung ataupun yang lainnya (Siregar et al., 2022). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap responden yaitu para Dosen Universitas Labuhanbatu (ULB).
- 2) Data sekunder merupakan sumber data penelitian tidak langsung melalui media perantara diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder biasanya berupa bukti-bukti dokumen atau laporan sejarah yang dipublikasikan. Data sekunder untuk penelitian ini adalah sumber data yang digunakan untuk menunjang kelengkapan teori data primer (Sani, 2018). Populasi merupakan sebagai area

generalisasi yang dicakup tentang objek atau subjek memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan (Wibisono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para Dosen Universitas Labuhanbatu (ULB). Dalam penelitian ini, metode pemilihan sampel yang digunakan merupakan metode purposive sampling, dimana pemilihan sampel yang diberikan dengan criteria yaitu untuk para Dosen Universitas Labuhanbatu (ULB).

## **Teknik Analisis Data**

### **A. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas adalah uji aktif untuk melihat apakah suatu ukuran itu valid ataupun tidak valid. Alat ukur yang disebutkan adalah pertanyaan dari kuesioner. Kuesioner mengatakan valid jika pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang terukur pada kuesioner. (Janna & Herianto, 2021) Reliabilitas merupakan petunjuk menunjuk seberapa dapat dipercaya suatu alat pengukur. Reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur akan tetap konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali. Suatu alat ukur dikatakan handal jika menghasilkan hasil yang tetap sama meskipun melakukan pengukuran berulang-ulang.

## **Metode Analisis Data**

### **A. Uji Asumsi Klasik**

(Wahyuni, 2020) Uji asumsi klasik adalah syarat statistik yang harus dilakukan dalam analisis regresi linier berganda berdasarkan kuadrat biasa. Dalam OLS hanya memiliki satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen lebih dari satu.

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk memeriksa apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal. Indeks model regresi yang baik merupakan yang dapat memiliki data terdistribusi normal.

#### **2. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas berguna untuk memeriksa apakah suatu model regresi memiliki korelasi antara variabel independen dan tidak terjadinya multikolinearitas.

#### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas tujuannya adalah untuk memeriksa apakah termasuk dalam model regresi atau tidak ada ketidaksetaraan dalam varian residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

#### **4. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi merupakan suatu hubungan antara observasi dengan residual pengamatan lainnya. Uji autokorelasi bertujuan untuk memeriksa ada atau tidaknya model regresi linier korelasi antara kesalahan pada waktu  $t$  dan kesalahan perturbasi dalam selang waktu  $t-1$ .

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Responden**

Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	53.1
Perempuan	15	46.9
Fakultas		
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	15	46.9
Fakultas Hukum	1	3.1
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	6	18.8
Fakultas Sains dan Teknologi	9	28.1
Program Pascasarjana	1	3.1

Pogram Studi		
Agroteknologi (S1)	2	6.3
Akuntansi (S1)	4	12.5
Hukum (S1)	1	3.1
Ilmu Manajemen (S2)	1	3.1
Manajemen (S1)	11	34.4
Mnj. Informatika (D3)	1	3.1
Pend. Biologi (S1)	3	9.4
Pend. Matematika (S1)	3	9.4
Sistem Informasi (S1)	3	9.4
Teknologi Informasi (S1)	3	9.4
Jabatan		
Dekan	2	6.3
Dosen	27	84.4
Kaprodi	3	9.4

Semua tabel yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (53,1%) dan perempuan sebanyak 15 orang (46,9 %), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar Dosen pada Universitas Labuhanbatu adalah Pria.

Untuk karakteristik responden berdasarkan Fakultas diketahui bahwa Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebanyak 15 orang (46,9 %), Fakultas Hukum sebanyak 1 orang (3,1 %), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan sebanyak 6 orang (18,8 %), Fakultas Sains dan Teknologi sebanyak 9 orang (28,1 %) dan Program Pascasarjana sebanyak 1 orang (3,1 %). Berdasarkan data tersebut maka Fakultas yang paling dominan adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Untuk karakteristik responden berdasarkan Program Studi Agroteknologi S1 sebanyak 2 orang (6,3 %), Akuntansi S1 sebanyak 4 orang (12,5 %), Hukum S1 sebanyak 1 orang (3,1 %), Ilmu Manajemen S2 1 orang (3,1 %), Manajemen S1 sebanyak 11 orang (34,4 %), Manajemen Informatika D3 sebanyak 1 orang (3,1 %), Pendidikan Biologi S1 sebanyak 3 orang (9,4 %), Pendidikan Matematik S1 sebanyak 3 orang (9,4 %), Sistem Informatika S1 sebanyak 3 orang (9,4 %) dan terakhir Teknologi Informasi sebanyak 3 orang (9,4 %). Dari hasil data tersebut yang paling mendominasi adalah Fakultas Manajemen.

Terakhir karakteristik responden berdasarkan jabatan Dekan sebanyak 2 orang (6,3 %), Dosen sebanyak 27 orang (84,4 %) dan Kaprodi sebanyak 3 orang (9,4 %), dan yang mendominasi dalam karakteristik ini adalah dosen.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana kelayakan suatu kuisisioner yang dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, data data yang akan diperoleh dapat valid dan reliabel. Dalam penelitian ini, dalam melakukan uji validitas penulis menggunakan bantuan *software SPSS 23 for windows* dengan rumusan :

Nilai  $r_{tabel}$  didapat pada tabel statistik 0.05 . Adapun penentu  $r_{tabel}$  sebagai berikut

:

$$\begin{aligned}
 R_{tabel} &= n-2 \\
 &= 32-2 \\
 &= 30 \\
 &= 0,349
 \end{aligned}$$

## 1. Uji Validitas

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Kemampuan Berfikir Kritis ( $X_1$ )

Item $X_1$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
$X_1. 1$	0,424	0,349	Valid
$X_1. 2$	0,682	0,349	Valid
$X_1. 3$	0,380	0,349	Valid

X <sub>1.4</sub>	0,548	0,349	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,666	0,349	Valid

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas tersebut menyatakan seluruh pertanyaan untuk variabel Kemampuan Berfikir Kritis (X<sub>1</sub>) di dalam kuisisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ .

Tabel2

Hasil Uji Validitas Ketangguhan (X<sub>2</sub>)

Item X <sub>2</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,374	0,349	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,489	0,349	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,543	0,349	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,691	0,349	Valid

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas tersebut menyatakan seluruh pertanyaan untuk variabel Ketangguhan (X<sub>2</sub>) di dalam kuisisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil  $r_{hitung} >$   $r_{tabel}$ .

Tabel3

Hasil Uji Validitas Kemampuan Bekerja Sama (X<sub>3</sub>)

Item X <sub>3</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0,662	0,349	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,527	0,349	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,282	0,349	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,816	0,349	Valid

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas tersebut menyatakan seluruh pertanyaan untuk variabel Kemampuan Bekerja Sama(X<sub>3</sub>) di dalam kuisisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil  $r_{hitung} >$   $r_{tabel}$ .

Tabel4

Hasil Uji Validitas Variabel Kreativitas ( X<sub>4</sub>)

Item X <sub>4</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X <sub>4.1</sub>	0,365	0,349	Valid
X <sub>4.2</sub>	0,581	0,349	Valid
X <sub>4.3</sub>	0,730	0,349	Valid
X <sub>4.4</sub>	0,526	0,349	Valid

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas tersebut menyatakan seluruh pertanyaan untuk variabel Kreativitas(X<sub>4</sub>)di dalam kuisisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil  $r_{hitung} >$   $r_{tabel}$ .

Tabel5

Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

Item Y	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y.1	0,834	0,349	Valid
Y.2	0,453	0,349	Valid
Y.3	0,689	0,349	Valid
Y.4	0,811	0,349	Valid
Y.5	0,834	0,349	Valid

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas tersebut menyatakan seluruh pertanyaan untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) di dalam kuisisioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil  $r_{hitung} >$   $r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu instrument penelitian yang dikatakan reliabel jika instrument tersebut dapat dipakai berulang kali untuk mengukur objek penelitian yang sama dan akan memberikan hasil data yang sama, karena reliabel adalah tingkah keandalan suatu instrument penelitian. (Restu Rahayu et al, 2021) Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas yang sudah valid, karena uji reliabilitas dipakai untuk melihat sejauh mana konsistensi suatu alat ukur. Dimana alat ukur tersebut dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap instrument penelitian.

Tabel6  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Berfikir Kritis ( $X_1$ ), Ketangguhan ( $X_2$ ), Bekerja Sama ( $X_3$ ), Kreativitas ( $X_4$ ), Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

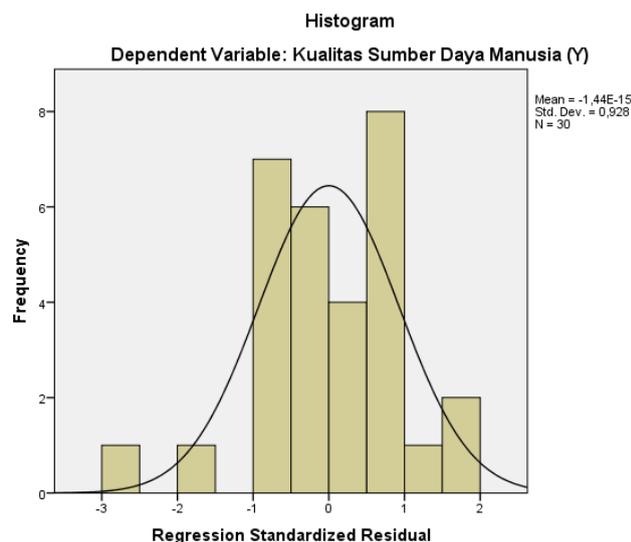
Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kemampuan Berfikir Kritis	0,766	0,60	Reliabel
Ketangguhan	0,766	0,60	Reliabel
Bekerja Sama	0,790	0,60	Reliabel
Kreativitas	0,778	0,60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,883	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Kuisisioner Melalui SPSS

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa semua item dalam variabel kemampuan berfikir kritis ( $X_1$ ), ketangguhan ( $X_2$ ), bekerja sama ( $X_3$ ), kreativitas ( $X_4$ ) dan kualitas sumber daya manusia (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini didasarkan atas keterangan masing-masing variabel *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga seluruh atribut penelitian dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik plot yang membandingkan antara dua absorvasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



Sumber : Olah Data *For Windows SPSS 23* Dosen ULB (2023)

**Gambar 1 Histogram**

Pada grafik histogram pada Gambar 1 terlihat bahwa variabel prestasi berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak miring kekiri atau ke kanan dan membentuk pola lonceng.

## 4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala

multikolinearitas pada data dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* value dan Varians inflation factor (VIF). Apabila  $VIF > 5$  dan  $tolerance < 0,1$  maka diduga mempunyai persoalan multikolinearitas. Apabila  $VIF < 5$  dan  $tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel7  
Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.718	5.729		5.362	.000		
Kemampuan Berfikir Kritis (X <sub>1</sub> )	-.867	.223	-.637	-3.887	.001	.869	1.151
Ketangguhan (X <sub>2</sub> )	.021	.198	.016	.104	.918	.980	1.020
Kerja Sama (X <sub>3</sub> )	.107	.183	.095	.582	.565	.880	1.136
Kreativitas (X <sub>4</sub> )	-.096	.196	-.075	-.491	.627	.989	1.011

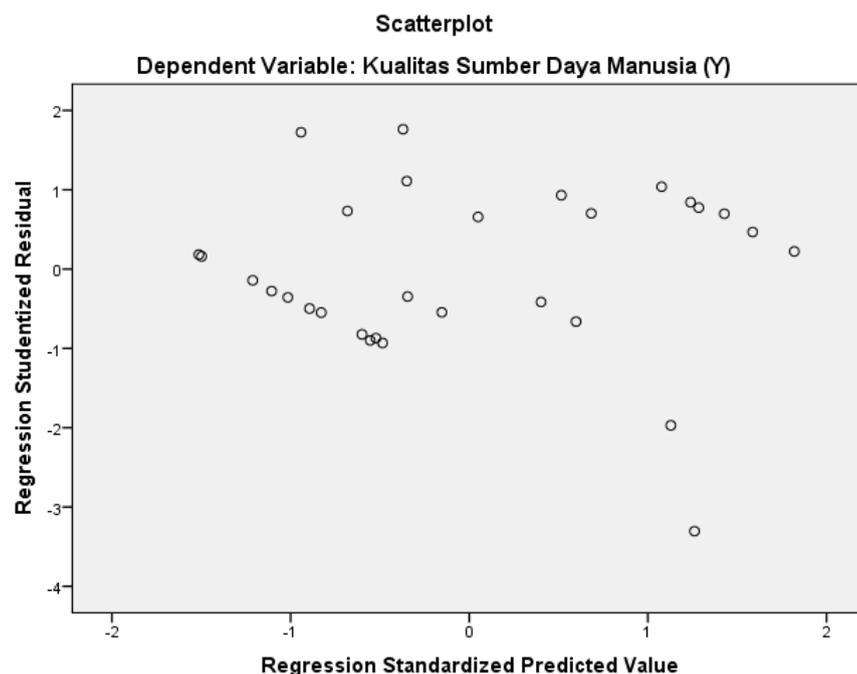
a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber : Olah Data SPSS 23 Dosen ULB

Dari tabel uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* kemampuan berfikir kritis (X<sub>1</sub>) yaitu  $0,869 > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas, ketangguhan (X<sub>2</sub>) yaitu  $0,980 > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas, kerja sama (X<sub>3</sub>) yaitu  $0,880 > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas dan kreativitas (X<sub>4</sub>) yaitu  $0,989 > 0,1$  maka tidak terjadi multikoloniaritas. Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF kemampuan berfikir kritis (X<sub>1</sub>)  $1,151 < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas, nilai VIF ketangguhan (X<sub>2</sub>)  $1,020 < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas, nilai VIF dari kerja sama (X<sub>3</sub>)  $1,136 < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas, dan nilai VIF dari kreativitas (X<sub>4</sub>)  $1,011 < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

##### 5. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedasitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homokedasitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendekati ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan metode *scatterplot* dan uji *Glejser*.



6. Uji Autokorelasi

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Dengan menggunakan alat pengolahan data *SPSS Versi 23 For Windows*, diperoleh hasil seperti pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 8  
Hasil Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.718	5.729		5.362	.000		
	Kemampuan Berfikir Kritis (X <sub>1</sub> )	-.867	.223	-.637	-3.887	.001	.869	1.151
	Ketangguhan (X <sub>2</sub> )	.021	.198	.016	.104	.918	.980	1.020
	Kerja Sama (X <sub>3</sub> )	.107	.183	.095	.582	.565	.880	1.136
	Kreativitas (X <sub>4</sub> )	-.096	.196	-.075	-.491	.627	.989	1.011

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel 8 diatas, jika dilihat nilai B maka dapat diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel. Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan berfikir kritis adalah 0,223, untuk variabel ketangguhan adalah 0,198, untuk variabel kerja sama adalah 0,183 dan variabel kreativitas adalah 0,196. Sedangkan, nilai konstanta adalah 30,718

Hasil dari pengolahan data *SPSS Versi 23 For Windows*, maka dapat diketahui bahwa persamaan koefisien linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 30,718 + 0,223 X_1 + 0,198 X_2 + 0,183 X_3 + 0,196 X_4$$

Tabel 9

Uji t

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153,344	4	38,336	8,730	,000 <sup>b</sup>
	Residual	417,166	25	4,391		
	Total	570,510	29			

a. Dependent Variable: Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Berfikir Kritis, Ketangguhan, Kerja Sama, Kreativitas

Hasil dari uji t ini adalah kemampuan berfikir kritis, ketangguhan, kemampuan bekerja sama, dan kreativitas secara simultan berpengaruh pada selera konsumen. Hal itu dibuktikan dengan hasil signifikan 0,000<sup>b</sup>. Dengan demikian maka variabel kemampuan berfikir kritis, ketangguhan, kemampuan bekerja sama, dan kreativitas berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kualitas sumber daya manusia.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 10  
Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 <sup>a</sup>	,336	,304	1,928

a. Predictors: (Constant), Iklan, Citra Merek, Desain Produk

Besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,304. Hasil ini mengandung pengertian bahwa kualitas sumber daya manusia

dipengaruhi oleh kemampuan berfikir kritis ( $X_1$ ), ketangguhan ( $X_2$ ), kerja sama ( $X_3$ ) dan kreativitas ( $X_4$ ) pada Dosen Universitas Labuhanbatu sebesar 23,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 76,4 % (100 % - 23,6 %), dimana 100% dikurangi 23,6 % adalah 76,4 % dipengaruhi faktor lainnya seperti disiplin kerja, ilmu pengetahuan dan lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami sumber daya manusia dalam konteks era masyarakat 5.0, menggunakan alat analisis data seperti SPSS untuk menganalisis hubungan antara independensi dan ketergantungan. Penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada pengembangan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi manusia dan dampaknya pada pendidikan dan pekerjaan. Kemampuan berfikir kritis (Kritis) adalah keterampilan individu dengan proses berfikirnya untuk menghasilkan ide-ide baru, konstruktif, dengan konsep yang lebih masuk akal, persepsi dan intuisi individu. Kemampuan berfikir kritis merupakan pemikiran rasional, pertimbangan yang terfokus dalam memutuskan untuk melakukan sesuatu yang dapat dipercaya atau dilakukan. Kemampuan berfikir kritis memiliki asumsi bahwa, berfikir merupakan potensi yang ada pada manusia dan harus dikembangkan agar memiliki kemampuan tersebut, siswa akan memiliki rasa ingin tahu yang besar dan mencoba untuk menyelesaikan masalah. Ketangguhan merupakan kepribadian membantu individu mengatasi, bertahan dan aktif berpartisipasi dalam menghadapi peristiwa stress atau kejadian yang penuh dengan tekanan. Ketangguhan fungsi: membantu individu mengubah stres menjadi kesempatan untuk tumbuh, membantu individu untuk mempertahankan kemampuan untuk meningkatkan kinerja dan perilaku mereka di bawah tekanan, dan membantu individu menjelajahi gambaran besar kehidupan. Kemampuan bekerja sama diartikan oleh (Dakabesi & Wicaksono, 2022) merupakan anggota untuk bekerjasama, komunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu lain, dan menanamkan kepercayaan diri agar terciptanya tindakan kolektif yang terkoordinasi. Kemampuan bekerja sama sangat penting dalam era globalisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Alam, S. (2019). Higher Order Thinking Skills (HOTS): Kemampuan Memecahkan Masalah, Berpikir Kritis dan Kreatif dalam Pendidikan Seni untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0 pada Era Society 5.0 | Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS). *Pascasarjana UNNES*, 2(1), 790–797.
- Amrullah, S., Tae, L. F., Irawan, F. I., Ramdani, Z., & Prakoso, B. H. (2018). *Studi Sistematis Aspek Kreativitas dalam Konteks Pendidikan*. 5, 187–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i2.3533>
- Covid-, S., & Perspektif, D. D. (2022). *TRANSISI SUMBER DAYA MANUSIA SEBELUM DAN*. 9(2), 144–156.
- Dakabesi, E., & Wicaksono, L. (2022). *Kepemimpinan Kolaborasi Kepala Sekolah Dalam Membangun Tim Kinerja Guru Di Era Society 5.0*. 6(4), 2653–2666. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3899/http>
- Evi, T., Indarini, E., Kristen, U., Wacana, S., & Tengah, J. (2021). *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Meta Analisis Efektivitas Model Problem Based Learning dan Problem Solving Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Mata Pelajaran Matematika Siswa Sekolah Dasar Abstrak*. 3(2), 385–395.
- Hengki Primayana, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan*

- Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7.  
<https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13.  
<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 8.  
<https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/754>
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen /SOSOQ*, 6.1(2), 88–98.
- Manajemen, S. (2019). 1 +0,292. 5(1), 50–65.
- Mardiyah, A., & Rahmandani, A. (2018). Hubungan antara efikasi diri ketangguhan pada taruna tingkat ii politeknik ilmu pelayaran semarang. *Empati*, 7(4), 310–320.
- Mastan, R., & Sukendro, G. G. (2023). Minimnya Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia dalam Berpikir Kritis (Salah Satu Aspek dalam Komunikasi Periklanan) yang diteliti dari Komentar Unggahan Instagram. *Koneksi*, 7(1 SE-Articles), 213–221. <https://journal.untar.ac.id/index.php/koneksi/article/view/21259>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Mudita, I. K. A., Semara Putra, D. K. N., & Sujana, I. W. (2019). Korelasi Antara Kemampuan Berpikir Kritis Dengan Penguasaan Kompetensi Inti Pengetahuan Ips Siswa. *Mimbar Ilmu*, 24(1), 36. <https://doi.org/10.23887/mi.v24i1.17408>
- Ningrum, O. E. (n.d.). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENDIDIKAN Oleh: Epon Ningrum\*) Abstrak.*
- Nulhaqim, S. A., Heryadi, R. D., Pancasilawan, R., & Fedryansyah, M. (2015). Peranan-Perguruan-Tinggi-Dalam-Meningkat. *Share: Social Work Jurnal*, 6(2), 154–272.
- Prasmoro, A. V., & Zulkarnaen, I. (2021). Peningkatan Sumber Daya Manusia Yang Kreatif Dan Inovatif Dalam Berwirausaha. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Teknologi – SNITek 2021*, 85–92.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78–88.  
<https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>
- Restu Rahayu et al. (2021). Jurnal basicedu. *Jurnal Basicedu*, 5(4), 2541–2549.
- Rompas, Y. C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(2), 163–167.
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.
- Sani, A. (2018). Penerapan metode k-means clustering pada perusahaan. *Jurnal Ilmiah Program Pascasarjana Magister Ilmu Komputer STMIK Nusa Mandiri*, May, 1–7.
- Saptadi, N. T. S. (2021). *Meningkatkan Kompetensi SDM Menuju Society 5.0 (Januari, 2021)*. 0(January).
- Sedyati, R. N. (2022). Perguruan Tinggi Sebagai Agen Pendidikan dan Agen Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu*

*Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 16(1), 155–160.

<https://doi.org/10.19184/jpe.v16i1.27957>

- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 2, 69–75. <https://doi.org/10.56972/jikm.v2i1.33>
- Subarkah, J., & Ma'ruf, M. H. (2020). Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020). *Edunomika*, 04(01), 227–235.
- Syafitri, E., Armanto, D., & Rahmadani, E. (2021). Aksiologi Kemampuan Berpikir Kritis. *Journal of Science and Social Research*, 4307(3), 320–325.
- Wahyuni, E. T. (2020). Flypaper Effect Pada Pendapat Asli Daerah Dan Dana Alokasi Umum Terhadap Pengalokasian Anggaran Belanja Daerah Di Indoensia Pada Tahun 2018 Flypaper Effect on Original Regional Income and General Allocation Funds Towards the Allocation of Regional Expen. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Wibisono, G. (2019). Media Baru dan Nasionalisme Anak Muda: Pengaruh Penggunaan Media Sosial 'Good News From Indonesia' Terhadap Perilaku Nasionalisme. *Jurnal Studi Pemuda*, 6(2), 560. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.39264>