



## Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen



Risna Gusna Putri Br Sembiring<sup>1</sup>, Laila Irawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: [dosen02034@unpam.ac.id](mailto:dosen02034@unpam.ac.id), [dosen02205@unpam.ac.id](mailto:dosen02205@unpam.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-01-02 Revised: 2024-02-04 Published: 2024-02-07  <b>Keywords:</b> <i>Communication, Organizational Culture, Lecturer Performance.</i>	The purpose of this study was to determine the effect of communication and organizational culture on lecturer performance at STikes Widya Dharma Husada South Tangerang. The research method used is quantitative method. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are communication has a significant effect on lecturer performance based on the results of hypothesis testing obtained with a probability value. Communication and organizational culture have a significant effect on lecturer performance with the regression equation $Y = 4.597 + 0.630X_1 + 0.200X_2$ , the correlation coefficient value of 0.891 and the coefficient of determination of 0.794 or 74.9% while the remaining 20.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F-count > F-table value (191.101 > 3.09). Thus H0 is rejected and H3 is accepted, meaning that there is a simultaneous significant influence between communication and organizational culture on lecturer performance at STikes Widya Dharma Husada South Tangerang.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2024-01-02 Direvisi: 2024-02-04 Dipublikasi: 2024-02-07  <b>Kata kunci:</b> <i>Komunikasi; Budaya Organisasi; Kinerja Dosen.</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen di STIKES Widya Dharma Husada Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai probability. Komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen dengan persamaan regresi $Y = 4,597 + 0,630X_1 + 0,200X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,891 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,794 atau 74,9% sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F-hitung > F-tabel (191,101 > 3,09). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen di STIKES Widya Dharma Husada Tangerang Selatan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### I. PENDAHULUAN

Tujuan Pembangunan di bidang kesehatan yaitu terwujudnya masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat, diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, berkualitas dan mempunyai kompetensi sesuai bidang tugas masing - masing. Menurut Kembau (2018) Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Dalam menyiapkan SDM tersebut disamping peran pemerintah, juga di butuhkan peran swasta sesuai dengan peraturan pemerintah (PP) No.60 Tahun 1999 yang menjelaskan bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang mempunyai kemampuan akademik dan profesional.

Tenaga kesehatan juga dituntut untuk mampu bersaing dalam kualitas kesehatan di masyarakat. Ilmu pengetahuan dan profesionalisme saja tidak akan dapat di bawa kepada tatanan hidup yang

harmonis dalam lingkungan masyarakat, tanpa adanya akhlakul karimah yang terbangun dan terinternalisasi sejak proses pembelajaran. Dengan demikian berdiri lah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes) bagi masyarakat agar dapat mempelajari ilmu kesehatan. Terkait hal tersebut STIKES Widya Dharma Husada (WDH) juga memiliki pendidik yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dosen diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di kampus dan keberadaan dosen sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Oleh karena itu mengajar tidak hanya sekedar menyampaikan informasi melainkan suatu upaya integratif ke arah pencapaian tujuan pendidikan.

Selain komunikasi, lembaga pendidikan tinggi, maka perlu menanamkan dan memperkuat budaya organisasi dengan menyusun desain dan

struktur organisasi, sistem organisasi, dll. Budaya organisasi yang ada akan mengacu pada rumusan keyakinan (*belief*), nilai – nilai (*value*) dan cara belajar dari pengalaman yang dibangun sepanjang sejarah organisasi. Pada perguruan tinggi, maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan formal tersebut sangat ditentukan oleh manajemen pengelolaan dan mutu pengelola lembaga. Tentu saja tenaga edukatif (dosen) sebagai titik sentral di samping staf administrasi dan lembaga – lembaga kemahasiswaan. Berdasarkan latar belakang di atas, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen di STIKES Widya Dharma Husada Tangerang Selatan

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:35) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian pada STIKES Widya Dharma Husada Tangerang Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 75 responden. Menurut Sugiyono (2010:335) "yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari. Serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain" dalam menganalisis, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,597 + 0,630X_1 + 0,200X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa Koefisien Konstanta Sebesar 4.597 menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja dosen pada STIKES Widya Dharma Husada Tangerang Selatan. Koefisien regresi komunikasi Sebesar 0,849 variabel komunikasi bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIKES Widya Dharma

Husada. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,629, variabel budaya organisasi bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada STIKES Widya Dharma Husada Tangerang Selatan.

#### 2. Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi antara variabel komunikasi dengan kinerja dosen sebesar 0,881 masuk pada tingkat korelasi kuat dan variabel budaya organisasi dengan kinerja dosen sebesar 0,829 masuk pada tingkat korelasi kuat, dengan kata lain variabel komunikasi dan budaya organisasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja dosen.

#### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,777 artinya komunikasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 77,7% terhadap kinerja dosen, Berdasarkan hasil pengujian bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 68,7% terhadap kinerja dosen Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,794 artinya komunikasi dan budaya organisasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 79,4% terhadap kinerja dosen, sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi faktor lain.

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja dosen. Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

**Tabel 1.** Hasil Uji Hipotesis komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	UC		SC		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,597	1,918		2,396	,018
Komunikasi	,630	,088	,654	7,183	,000
Budaya Organisasi	,200	,069	,263	2,890	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,183 > 1,983), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis budaya organisasi Terhadap Kinerja dosen, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (14,817 > 1,983), dengan demikian hipotesis

kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen diterima.

#### 5. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

**Tabel 2.** Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	MS	F	Sig.
1	Regression	4824,427	2	2412,2	191,1	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1249,651	99	12,623		
	Total	6074,078	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (191,101 > 3,09), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen diterima.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh komunikasi Terhadap Kinerja dosen

Dari hasil analisis diperoleh variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai korelasi sebesar 0,881 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 77,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,183 > 1,983). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja dosen diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Haliq Abdul dan Mardiyannah Nasta (2016), Lestari Nurinda Putri (2022), Marzuki, pilit teknik Maritim AMII (2019) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

### 2. Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja dosen

Dari hasil analisis diperoleh variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai korelasi sebesar 0,829 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 68,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (14,817 > 1,983). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Awaluddin Murtiadi, ASSETS (2016), Damayanti Evi dan Ismiyati (2020),

Jalaluddin, Sri Milfayetty, Zainuddin, Said Ali Akbar (2020) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen.

### 3. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil analisis diperoleh variabel komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,597 + 0,630X_1 + 0,200X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,891 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 79,4 % sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (191,101 > 3,09). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim Fitria Dosen STIE Sultan Agung Pematang siantar (2016) dan Pakpahan, G.E., Simanjutak, J., Nababan, S. & Sudirman, A. (2019) yang menyatakan komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan penelitian ini bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai korelasi sebesar 0,891 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 79,4 % sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (191,101 > 3,09). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen pada STIKES Widya Dharma Husada Tangerang Selatan.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberikan saran pimpinan harus aware dalam menyediakan wadah sebagai perantara dosen untuk mengemukakan pendapat atau masukan bagi STIKES. Hal ini berkaitan juga dengan adanya perbedaan budaya dan bahasa dari segi penyampaian komunikasi kerja di STIKES Widya Dharma Husada Tangerang. Selain itu, pimpinan harus menyemangati dengan pernyataan yang positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama, budaya organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengarah ke budaya organisasi yang sangat baik. Serta STIKES harus membangun kapabilitas atau kemampuan dosen dan meningkatkan

motivasi dosen untuk tercapainya visi misi dan target perusahaan.

#### DAFTAR RUJUKAN

Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Arianto (2020). *Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Vol 8, No 1. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. ISSN: 2406-8616.

Awaluddin Murtiadi, ASSETS (2016), *Pengaruh Budaya Organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen UIN Alauddin Makasar*. *Jurnal ASSETS*, Volume 6, Nomor 1, Juni 2016.

Busro, M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Paramedia Grup.

Damayanti Evi dan Ismiyati (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Unnes*, Vol. 9, No. 1. ISSN: 2252-6544

Dessy Shinta & Mauli Siagian (2020), *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Mandiri Distribusindo*. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol. 8 No. 2 2020 ISSN: 2337-9774

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Universitas Peonegoro: Semarang.

Halim Fitria Dosen STIE Sultan Agung Pematang siantar (2016), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada STIE Sultan Agung Pematang Siantar*. *Jurnal SULTANIST* ISSN: 2338-4328 Vol. 4, No. 1, JUNI 2016

Haliq Abdul dan Mardiyannah Nasta (2016), *Pengaruh Komunikasi Nonverbal Dosen Terhadap Minat Belajar Mahasiswa*. *Fakultas Bahasa dan Sastra Universitas Negeri Makassar Jurnal Retorika*, volume 9, Nomor 2, agustus 2016.

Hasnadi, H. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman.

Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2020). *Bahan Ajar*

*Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.

Jalaluddin, Sri Milfayetty, Zainuddin, Said Ali Akbar (2020), *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen*. *Jurnal Serambi Ilmu Journal of Scientific Information and Educational Creativity* Vol. 21, No.2, September 2020 pISSN 1619 –4849 eISSN 2549-2306

Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.

Lustono & Anisa Desy Hasnaeni (2019), *Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara*. *Jurnal Medikonis Stie Tamansiswa Banjarnegara*, Vol. 19 No. 1 2019 ISSN: 2087-0418

Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

----- (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Marlina Henni dan Diana Azwina (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan)*. *Jurnal Disrupsi Bisnis Unpam*, Vol. 3, No.2. ISSN: 2621-797X

Marzuki, piliteknik Maritim AMII (2019), *Pengaruh Pengembangan SDM, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Maritim AMII Di Makassar*. *Prosiding Seminar Nasional 2019 Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*, Jurnal vol. 2, 2019, ISSN: 2622 – 0520

Munawarah, R. (2022). *Manajemen Supervisi Akademik: Peningkatan Mutu Pembelajaran Matematika Madrasah Aliyah*. Penerbit P4I.

Nadeak, B. (2019). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*.

NISA, J. (2020). *Pengaruh Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta di Medan*. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 4(1).

Pakpahan, G. E., Simanjutak, J., Nababan, S., & Sudirman, A. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA swasta sultan agung pematangsiantar*. *Kinerja*, 16(2)

Lestari Nurinda Putri (2022), *Pengaruh Pola*

- Komunikasi Mahasiswa dengan Dosen Pembimbing Akademika Dan Motivasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Di UIN MALANG. *Dinamika Sosial: Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*-ISSN: 2828-4763 Vol. 1, No. 1 (2022).
- Rianto Puji & Sumerkar Tanjung (2021), Komunikasi sebagai Ubiquitous dan Kuasa. *JURNAL KOMUNIKASI*, Volume 16, Nomor 1, Oktober 2021 P-ISSN 1907-848X, E-ISSN: 2548 - 7647.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246-256.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Binamandiri Muliaharja Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, Volume 5, Nomor 1, Agustus 2022.
- Ruhayu Yuyu Politeknik Maritim Ami Makassar (2023), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Maritim AMI Makassar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 4(3) 2023: 2555-2561
- Samsudin, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2020). Panduan Lengkap SPSS 26. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi.
- Sugiyono, (2017) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supartha & Sintaasih. (2017). Pengantar Prilaku Organisasi. CV. Setia Bakti: Denpasar Timur.
- Suryani, & Hendriyadi. (2015). Metode Riset Kuantitatif. In P. GROUP. Jakarta.
- Sutardji. (2016). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Sudaryo.
- (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widiyanti, W., & Widodo, P. P. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Dosen (Studi Kasus: Universitas Tama Jagakarsa Jakarta). *SNIT* 2012, 1(1).
- Widoyoko, E.P. (2019). Evaluasi Program Pelatihan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.