

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PUSAT KEBIJAKAN SISTEM KETAHANAN KESEHATAN
DAN SUMBER DAYA KESEHATAN DI KEMENTERIAN KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA**

Winarsih¹, Bambang Nurakhim², Siti Ubaydah³
Universitas Mitra Bangsa^{1,2,3}
winwinarsih22@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah secara parsial maupun bersama-sama terdapat pengaruh antara komunikasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pusat kebijakan sistem ketahanan kesehatan dan sumber daya kesehatan di Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini Peneliti menggunakan teknik *Total Random*. Hasil penelitian ini adalah berpengaruh positif Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai parsial sebesar 0,899 yang berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 80,8%. Terdapat pengaruh positif Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai parsial sebesar 0,869 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 69,3%. Secara simultan pengaruh positif variabel Komunikasi Kerja dan Pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai korelasi secara simultan atau *Model Summary* menghasilkan nilai R sebesar 0,855 sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,731 atau 73,1%, dibuktikan melalui hasil uji F (ANOVA) atau F_{hitung} di peroleh nilai sebesar 18,378 dimana lebih besar dari $F_{tabel (50)}$ sebesar 2,790 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, maka dapat dikatakan variabel Komunikasi Kerja dan Pelatihan secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai terdapat pengaruh signifikan. Simpulan, ada pengaruh komunikasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pusat kebijakan sistem ketahanan kesehatan dan sumber daya kesehatan

Kata Kunci : Komunikasi Kerja, Kinerja, Pelatihan

ABSTRACT

The purpose of the research is as follows To find out whether partially or jointly there is influence between Work Communication and Training on employee performance at the Center for Health Resilience and Health Resources Policy at the Ministry of Health of the Republic of Indonesia. The sampling technique used in this research, the author used the Total Random Sampling technique. The positive influence of work communication on employee performance is obtained by a partial value of 0.899, meaning there is a very strong influence or an influence with a coefficient of determination of 80.8%. There is a positive influence of training on employee performance, a partial value of 0.869 is obtained, meaning there is a very strong influence or an influence with a coefficient of determination of 69.3%. Simultaneously the positive influence of the Work Communication and Training variables on the Employee Performance variable with a simultaneous correlation value or Summary Model produces an R value of 0.855 while the R Square value is 0.731 or 73.1%, this can be stated that the results of the analysis together Work Communication and Training variables on Employee Performance

variables have a very strong influence. Proven through the results of the F test (ANOVA) or F_{count} , a value of 18.378 was obtained, which is greater than $F_{table (50)}$ of 2.790 with a significant level of 0.000, so it can be said that the Work Communication and Training variables together or Simultaneously, there is a significant influence on employee performance. In conclusion, there is an influence of work communication and training on team member performance at the center of health resilience system policies and health resources

Keywords: Performance. Training, Work Communication

PENDAHULUAN

Kementerian Kesehatan saat ini sedang melakukan transformasi yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sehat, produktif, mandiri dan berkeadilan. Transformasi Kesehatan terdiri dari enam pilar transformasi sistem Kesehatan nasional dan satu pilar transformasi internal, dimana untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dalam mewujudkan visi, misi maupun tujuan institusi. Sikap yang diharapkan dari sumber daya manusia yang ada antara lain adalah mampu berkomunikasi dengan baik dan mampu beradaptasi dengan mudah terhadap perubahan lingkungan kerja yang baru. Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu Pegawai Kementerian Kesehatan diperlukan pengembangan kompetensi sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi (Indonesia, 2023). Kementerian Kesehatan telah memfasilitasi pengembangan kompetensi pegawai salah satunya dengan pelatihan, sebagaimana tertuang dalam SE Sekjen No. KP.02.04/A/645/2024 tanggal 27 Januari 2024 yang menyebutkan bahwa setiap ASN Kementerian Kesehatan wajib melakukan pengembangan kompetensi minimal 20 JPL/tahun.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Panbundu, 2018).

Sedangkan menurut Madiistriyatno, (2023), kata kinerja berasal dari Bahasa Inggris yaitu *performance* yang berarti tampilan proses dan hasil kerja yang dapat diukur atau kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk proses dan hasil kerja oleh karyawan. Banyak pengertian "kinerja" yang dikemukakan oleh para ahli. Melihat uraian diatas, Peneliti cenderung untuk lebih memfokuskan perhatian kinerja pada perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan waktu dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari kinerja hari kemarin. Komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut (Achmad, 2002; Afandi, 2018).

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, (2017), mengemukakan pengertian komunikasi kerja bahwa : "*Communication is the process of transmitting*

information, meaning, and understanding from one person, place, or thing to another person, palce or thing". Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Pramudyo, 2010; Samsuni, 2017).

Menurut para ahli diantaranya menurut pendapat Sutrisno, (2019), mengemukakan pengertian pelatihan bahwa : "Pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat". Menurut pendapat Abdullah & Widyantoro, (2018), pengertian pelatihan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan"(Syahrudin et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas peneliti tertarik untuk melihat pengaruh variabel Komunikasi Kerja dan Pelatihan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pusat Kebijakan Kesehatan dan Sumber Daya Kesehatan pada Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan desain deskriptif dan korelasional, yang memecahkan suatu kasus yang diteliti. Penelitian ini lakukan di tempat Peneliti bekerja sebagai pegawai pada Pusat Kebijakan Sistem Ketahanan Kesehatan dan Sumber Daya Kesehatan, Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Adapun waktu penelitian melakukan setelah Peneliti menyelesaikan keseluruhan mata kuliah dengan nilai maksimal dan sesuai harapan. Peneliti melakukan penelitian dimulai pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2024.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Pusat Kebijakan Sistem Ketahanan Kesehatan dan Sumber Daya Kesehatan, Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan di Kementerian Kesehatan Republik Indonesia sebanyak 52 orang populasi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini Peneliti menggunakan teknik *Total Random Sampling* (secara keseluruhan pegawai). Dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk dapat menetapkan ukuran sampel menggunakan teori atau menurut pendapat Suharsimi mengemukakan bahwa : "Sebagai tolak ukur, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi mereka dapat menggunakan kurang lebih 25-30% dari jumlah tersebut, jika anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya subjek dalam populasi diambil seluruhnya.

Tabel 1.
Pilihan Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor
a. Sangat Tidak Setuju	1
b. Tidak Setuju	2
c. Netral	3
d. Setuju	4

e. Sangat Setuju

5

HASIL PENELITIAN

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Hasil analisis korelasi parsial dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows* adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi Kerja (X_1), dan Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 5.18 berikut ini.

Tabel 2.
Hasil Analisis Korelasi Parsial
Correlations

		Komunikasi Pelatihan (X2) Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Komunikasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Pelatihan (X2)	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	52	52
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.899**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows* yakni analisis regresi berganda adalah:

Tabel 3.
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.246	4.137		5.377	.000
	Komunikasi Kerja (X1)	.763	.146	.762	8.530	.000
	Pelatihan (X2)	.626	.111	.615	4.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS Versi 28 for Windows

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :
 $Y = 7,246 + 0,763 X_1 + 0,626 X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 7,246 menyatakan bahwa jika variabel Komunikasi Kerja (X_1), variabel Pelatihan (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 7,246 dapat juga

dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 7,246 menggambarkan Kinerja Pegawai (Y) rata-rata jika Komunikasi Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) nilainya nol.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,763. Hal ini berarti jika variabel Komunikasi Kerja (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,763 dengan asumsi variabel Komunikasi Kerja (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,626. Hal ini berarti jika variabel Pelatihan (X_2) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,626 dengan asumsi variabel Pelatihan (X_2), dan variabel Komunikasi Kerja (X_1) dianggap konstan.

Uji F (Anova)

Untuk mengetahui hasil uji F_{hitung} (Anova) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for windows yakni uji ANOVA, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5.23 berikut ini.

Tabel 4.
Hasil Uji F Secara Bersama-sama ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.431	2	469.216	18.378	.000 ^b
	Residual	1251.011	49	25.531		
Total		2189.442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X_2), Komunikasi Kerja (X_1)

Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS Versi 28 for Windows

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for windows yakni uji ANOVA atau F_{hitung} antara variabel Komunikasi Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,378 dimana lebih besar dari $F_{tabel (51)}$ sebesar 2,790 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh signifikan.

Uji t

Untuk dapat mengetahui apakah masing-masing variabel penelitian ini diantaranya adalah Komunikasi Kerja (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilakukan pengujian t_{hitung} dan t_{tabel} . Untuk Uji t ini Peneliti melakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil Uji t (Hipotesis)

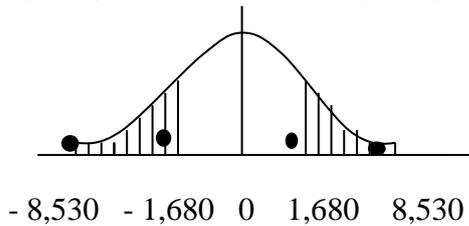
Variabel	Nilai	Standard Error	t_{hitung}	t_{tabel}
Komunikasi Kerja (X_1)	0,763	0,146	8,530	1,680
Pelatihan (X_2)	0,626	0,111	4,936	1,680

Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS Versi 28 for Windows

Berdasarkan hasil uji t tersebut bahwa secara nyata variabel Komunikasi Kerja (X_1) terhadap kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat dimana nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh sangat signifikan. Sedangkan variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , secara nyata mempunyai pengaruh dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh sangat kuat.

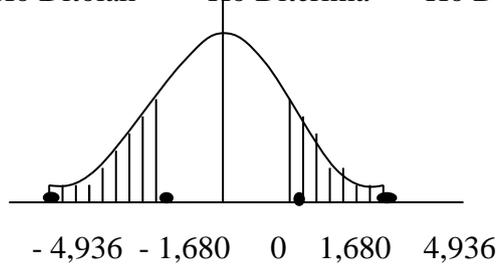
Berdasarkan ini hasil uji t antara variabel Komunikasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut:

Kurva Uji t Hipotesis Pertama
 H_0 Ditolak H_0 Diterima H_0 Ditolak



Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Komunikasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 8,530 > t_{0,05 (50)} = 1,680$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Berdasarkan ini uji t antara variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya adalah sebagai berikut :

Kurva Uji t Hipotesis Kedua
 H_0 Ditolak H_0 Diterima H_0 Ditolak



Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 4,936 > t_{0,05 (50)} = 1,680$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

Interpretasi Data

Berdasarkan pada hasil analisis data di interpretasikan antara variabel Komunikasi Kerja dan Pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Variabel Komunikasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai, hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,899. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,899^2 \times 100\% = 0,808 \times 100\% = 80,8\%$. Dengan hasil tersebut

dapat dikatakan bahwa variabel Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh sebesar 80,8% dan sisanya sebesar 19,2% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh Peneliti.

Sedangkan variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai, hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,833. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,833^2 \times 100\% = 0,693 \times 100\% = 69,3\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh sebesar 69,3% terhadap variabel Kinerja Pegawai dan sisanya 30,7% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh Peneliti.

Sedangkan secara simultan hasil analisis data di interpretasikan antara variabel komunikasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Hasil analisisnya antara variabel komunikasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai R sebesar 0,855 sedangkan nilai R Square sebesar 0,731 atau 73,1%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Komunikasi Kerja dan Pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Susanto, (2023), dengan judul pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja prajurit Pada Puspen Mabes TNI, yang menyatakan bahwa secara simultan berpengaruh positif antara variabel komunikasi dan pelatihan terhadap variabel kinerja prajurit dengan *Model Summary* menghasilkan nilai R sebesar 0,864 sedangkan nilai R Square sebesar 0,746 atau 74,6%.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang relevan oleh Sudarmanto, (2017), yang berjudul pengaruh komunikasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja perwira menengah pada dinas aeronautika angkatan udara, yang menyatakan secara simultan terdapat pengaruh positif antara variabel komunikasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja perwira dengan *Model Summary* menghasilkan nilai R sebesar 0,944 sedangkan nilai R square sebesar 0,891 atau 89,1%.

Penelitian yang terdahulu yang mendukung adalah hasil penelitian Julianry et al., (2017) membuktikan bahwa secara parsial hipotesis kedua menyatakan Pelatihan berpengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien estimasi sebesar 0,240 yang artinya semakin tinggi Pelatihan akan semakin tinggi kinerja karyawan secara langsung dan sebaliknya. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis teori yang diajukan terbukti dengan nilai statistik sebesar $14,960 > t\text{-table } 1,96$ yang artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah bahas pada bab sebelumnya, maka pada bab ini akan menarik kesimpulan dari hasil analisa, adapun kesimpulannya adalah seperti berikut ini :

1. Berpengaruh positif Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai parsial sebesar 0,899 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 80,8%.
2. Berdasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh positif Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai parsial sebesar 0,869 berarti ada pengaruh sangat kuat atau

- pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 69,3%..
3. Secara simultan pengaruh positif variabel Komunikasi Kerja dan Pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai korelasi secara simultan atau *Model Summary* menghasilkan nilai R sebesar 0,855 dan sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,731 atau 73,1%, hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil analisa secara bersama-sama variabel Komunikasi Kerja dan Pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang sangat kuat. .

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Widyanoro, R. (2018). Hubungan Soft Skills dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa. In *Psikovidya*.
<https://psikovidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/psikovidya/article/view/104>
- Achmad, R. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). In *Riau: Zanafa Publishing* (Vol. 3).
- Indonesia, P. P. (2023). Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. In *Aparatur Sipil Negara*.
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
<https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Madiistriyatno, H. (2023). Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Perusahaan. In *CV. Pena Persada*.
<https://osf.io/preprints/thesiscommons/j8y2m>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung*.
- Panbundu, M. T. (2018). Komunikasi Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan. In *Badan Penerbit Bumi Aksara Jakarta*.
- Pramudyo, P. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. In *JBTI*.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
<https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Prananda Media Group* (11th ed.).
- Syahrudin, S., Ramly, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 484–496.