

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
KEMAMPUAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN KEBUMEN**

Supriyani

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal dan kemampuan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Pada penelitian ini, motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal dan kemampuan sebagai variabel bebas dan semangat kerja sebagai variabel terkait. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen sejumlah 69 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk mendapatkan sampel sejumlah 69 orang. Teknik penggalan data menggunakan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis statistik dengan menggunakan uji t, uji F, serta interpretasi koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel independen motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal dan Kemampuan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menurut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan salah satu aspek penting dalam kantor meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau kantor. Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Wahyuni, 2005). Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat kerja tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Menurut Hasibuan (2009), motivasi intrinsik yaitu suatu kemampuan dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan untuk mau bekerja secara baik, sehingga hasrat karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Wilson (2010) menyatakan bahwa motivasi intrinsik sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerjanya. Hal senada juga diungkapkan Fahmi (2009) dimana dalam meningkatkan motivasi intrinsik seseorang diperlukan peranan pemimpin yang memiliki kemampuan memotivasi yang baik, sehingga dari dorongan tersebut akan muncul gairah kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Bentuk komunikasi interpersonal

mempunyai keistimewaan dimana efek dan umpan balik, aksi dan reaksi langsung terlihat karena jarak fisik partisipan yang dekat sekali. Aksi maupun reaksi verbal dan non verbal, semua terlihat dengan jelas secara langsung. Identitas atau jati diri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan terbentuk melalui komunikasi. Selama berkomunikasi sadar atau tidak, seseorang akan mengamati, memperhatikan tanggapan-tanggapan yang diperhatikan oleh orang lain kepadanya, yang akhirnya seseorang akan menemukan jati dirinya. Menurut Thoha (2004) kemampuan pegawai didefinisikan sebagai kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan.

KAJIAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Nitisemito (2002) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas, tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik menurut Suhardi (2013) adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain.

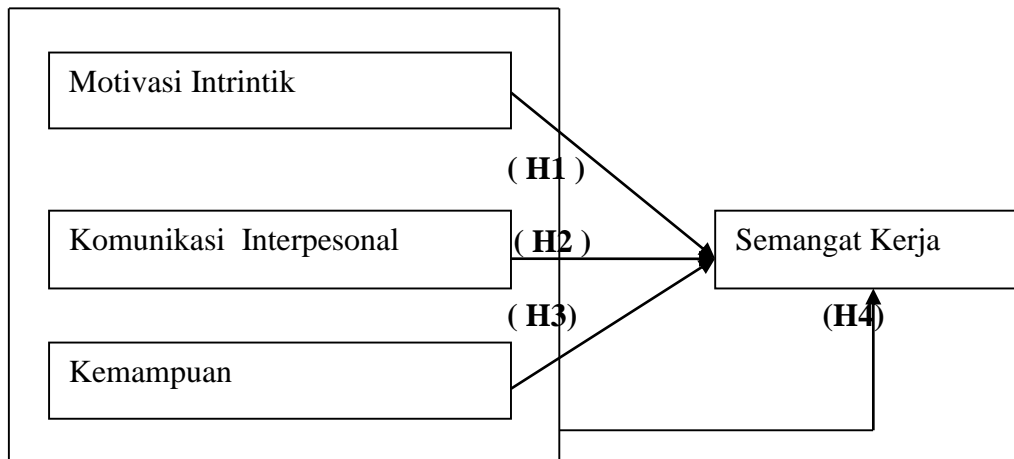
Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal menurut De Vito (2009) adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau lebih, formal maupun informal. Komunikasi interpersonal dimengerti sebagai umpan balik yang saling berkaitan satu sama lain dengan tujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektivitas pribadi dan efektivitas antar pribadi. Komunikasi interpersonal mengharuskan pelaku untuk bertatap muka antara dua orang atau lebih dengan membawakan pesan verbal atau non verbal sehingga masing-masing bisa memahami satu sama lain dan berinteraksi secara efektif.

Kemampuan

Robbin (2001) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk pada kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas pada suatu pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa untuk melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada perusahaan.

MODEL PENELITIAN



HIPOTESIS

- H1 : Terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen
- H2 : Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen
- H3 : Terdapat pengaruh kemampuan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen
- H4 : Secara simultan motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal dan kemampuan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2006), populasi adalah generalisasi yang terdiri dari atas obyek dan subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 69 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang bisa mewakili. Penelitian ini untuk penelitian sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 69 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

Analisis Statistika

Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka r table *product moment pearson correlation*.

Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

Uji Asumsi Klasik

Analisa data dalam hubungannya dengan pengujian suatu hipotesis tidak dapat dipisahkan dari bentuk jenis data yang diperoleh serta dapat terpenuhi tidaknya hasil uji asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas data, uji heterokedastisitas serta uji normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Uji Heterokedastisitas

Jika *variance* dari residual atau pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan metode *scatterplot* heterokedastisitas (Ghozali, 2009:53). Deteksi atas masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi.

Apabila sebenarnya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* dari hasil analisis SPSS. Jika model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka pada grafik normal plot akan terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal. Jika model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas maka pada grafik normal plot data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusny adalah (Arikunto, 2009:85): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

Rumusny adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Koefisien Determinasi

Uji R dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Koefisien

Determinasi (R^2). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program SPSS 22 *for* Windows. Untuk pedoman pengujian adalah jika r hitung $>$ r tabel maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 69 responden dengan derajat kebebasan (N-K) atau $(69-4) = 65$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,2027.

Uji Validitas Motivasi Intrinsik

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2027	0.666	Valid
2	0.2027	0.743	Valid
3	0.2027	0.721	Valid
4	0.2027	0.479	Valid
5	0.2027	0.621	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel motivasi intrinsik dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2027	0.700	Valid
2	0.2027	0.679	Valid
3	0.2027	0.710	Valid
4	0.2027	0.568	Valid
5	0.2027	0.696	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel komunikasi interpersonal dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Kemampuan

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2027	0.664	Valid
2	0.2027	0.730	Valid
3	0.2027	0.566	Valid
4	0.2027	0.827	Valid
5	0.2027	0.656	Valid
6	0.2027	0.827	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kemampuan dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Semangat Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2027	0.836	Valid
2	0.2027	0.863	Valid
3	0.2027	0.860	Valid
4	0.2027	0.763	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel semangat kerja dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Motivasi Intrinsik	0.6	0.648	Reliabel
Komunikasi Interpersonal	0.6	0.688	Reliabel
Kemampuan	0.6	0.808	Reliabel
Semangat Kerja	0.6	0.85	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

UJI ASUMSI KLASIK

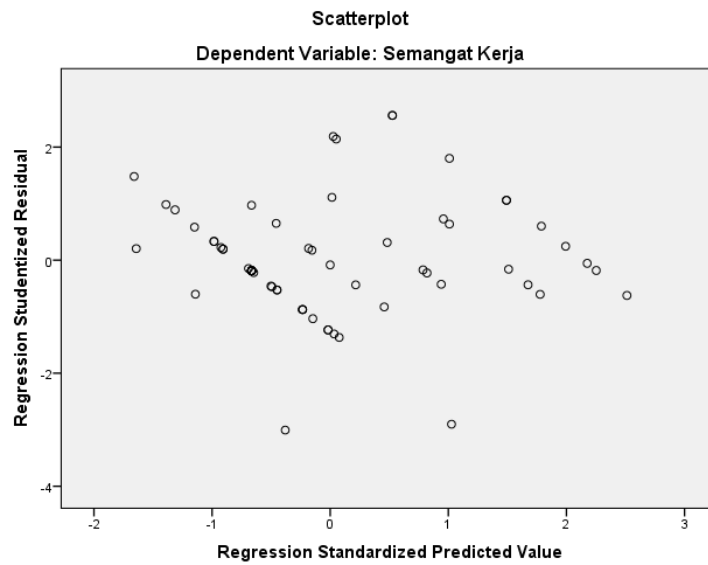
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Intrinsik	.751	1.332
	Komunikasi Interpersonal	.472	2.117
	Kemampuan	.591	1.693

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

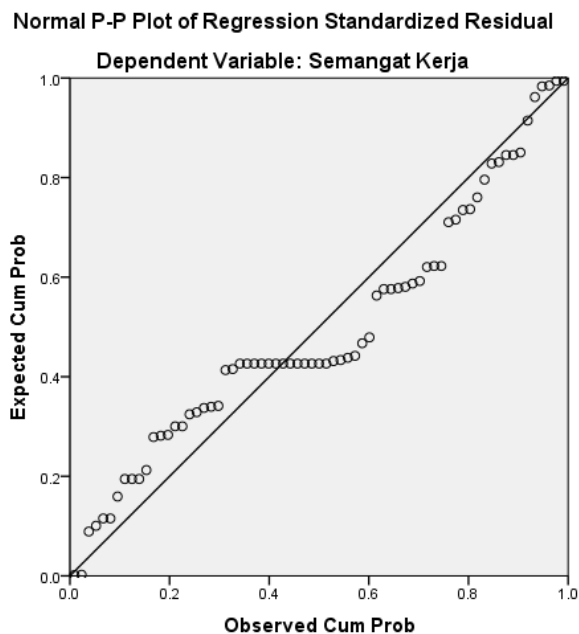
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.522	1.351		-2.608	.011
Motivasi Intrinsik	.295	.078	.287	3.778	.000
Komunikasi Interpersonal	.355	.101	.336	3.512	.001
Kemampuan	.330	.063	.451	5.270	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

$$Y = -3,522 + 0,295X_1 + 0,355X_2 + 0,330X_3 + e$$

a (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap semangat kerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal, dan kemampuan maka semangat kerja bernilai sebesar -3,522.

koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,295, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel motivasi intrinsik akan menyebabkan perubahan/bertambahnya semangat kerja sebesar 0,295 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,355, artinya setiap kenaikan /bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel komunikasi interpersonal akan menyebabkan perubahan/bertambahnya semangat kerja sebesar 0,355 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,330, artinya setiap kenaikan /bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel kemampuan akan menyebabkan perubahan/bertambahnya semangat kerja sebesar 0,330 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T hitung	T tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik	1,66864	3,778	H ₁ diterima
Komunikasi Interpersonal	1,66864	3,512	H ₁ diterima
Kemampuan	1,66864	5,270	H ₁ diterima

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	126.996	3	42.332	55.429	.000 ^b
Residual	49.641	65	.764		
Total	176.638	68			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $55,429 > F_{tabel}$ sebesar $2,51$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal, dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.848 ^a	.719	.706	.87391	.719	55.429	3	65	.000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Primer Diolah,
2018

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh $0,706$ artinya $70,6\%$ variabel semangat kerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal, dan kemampuan sedangkan sisanya sebesar $29,4\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengujian hipotesis variabel motivasi intrinsik terhadap semangat kerja berpengaruh signifikan, hal ini berarti jika motivasi intrinsik naik maka semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kebumen juga meningkat.
2. Pengujian hipotesis variabel komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja berpengaruh signifikan, hal ini berarti jika komunikasi interpersonal naik maka semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kebumen juga meningkat.

3. Pengujian hipotesis variabel kemampuan terhadap semangat kerja berpengaruh signifikan, hal ini berarti jika kemampuan naik maka semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kebumen juga meningkat.

Saran

1. Organisasi hendaknya lebih meningkatkan motivasi intrinsik pegawai agar semangat kerjanya terjaga, organisasi bisa membantu dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi pegawai agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Organisasi hendaknya memperbaiki komunikasi interpersonal antara pimpinan dan pegawai. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik diantara kedua belah pihak maka keinginan dan maksud dari keduanya dapat ditumbuhkembangkan sehingga dapat terpenuhi.
3. Organisasi hendaknya memberikan pelatihan-pelatihan bagi pegawai agar kemampuan pegawai dapat bisa lebih baik lagi dan pantauan yang dilakukan atasan terhadap pegawai harus dilakukan lebih baik lagi agar kesalahan tidak terjadi, serta dukungan dan bimbingan dari pegawai yang lebih berpengalaman akan berguna bagi pegawai yang memiliki pengalaman sedikit.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung, Mandar Baru
- Alex S.Nitisemito. (2002).*Manajemen PersonalialaEdisiRevisi*. Jakarta: Ghalia
- Arikunto,S. 2009, *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik*. EdisiReviai [^]. Jakarta: RinekaCipta.
- Arni, Muhamad. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- De Vito, J.A. (2004), *Komunikasi Antar Manusia*, (Edisi ke-5) Professional Books.
- Eko Sulistiyono, Patricia Dhiana Paramita, Leonardo Budi Hasiholan 2016, *Pengaruh Pendidikan, Kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Harian Lepas di PT Temprina Media Grafika Semarang*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpad Semarang
- Ghozali Imam. 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Semarang*: UNDIP.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Reasearch Julid 3*. Yogyakarta: ANDI.
- Handoko, T. Hani. 2003 *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas, Yogyakarta: BPEE..
- Handoko, T.Hani. 2009. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta; BPFE,
- Hasibuan, Malayu 2009, *Manajemen, Dasar Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : Bumi Akasara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Melayu, SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta; Bumi Aksara.

I Gde Made Kusumajaya, I Gde Adnyana Sudibya, I Nyoman Sudharma 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.

Indonesia.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003, Perilaku Organisasi, Terjemahan : Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, Stephen P, 2001, Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Ketujuh, Terjemahan : Hadyana Pujaatmaka, Jakarta :

Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung Alfabeta.

Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta.

Suranto. 2011. Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Taufik. 2007. Psikologi Komunikasi. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Wiwik Widiyanti 2013, Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Dosen, Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta.