

Penguatan Kinerja Dosen melalui Budaya Kerja Digital dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Perguruan Tinggi Swasta

Evinta Amalia Nurhidayah^{1*}, Sarbullah², Sukarsono³

^{1,3}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, Indonesia

²Akutansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: evintaamalianh@gmail.com

Abstract. Digital transformation compels private higher education institutions (PTS) to strengthen lecturer performance in an adaptive and sustainable manner, yet comprehensive empirical studies examining managerial and organizational behavior factors within the context of digital work culture remain limited. This study aims to examine the effect of digital work culture and human resource development on lecturer performance at private universities in Central Java. Unlike previous studies that tend to examine these factors partially, this study offers novelty by integrating two strategic determinants into a single empirical model within a socio-organizational approach based on digital transformation. This study employed a quantitative approach with a survey method on 156 lecturers at PTS in Central Java, selected through non-probability (snowball) sampling technique, and the data were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that digital work culture and human resource development each have a positive and significant effect on lecturer performance, both partially and simultaneously, with digital work culture as the more dominant determinant. Both variables jointly explain approximately 38.2% of the variation in lecturer performance, contributing an integrated empirical model for human resource management in higher education in the digital era.

Keywords: Digital Transformation; Digital Work Culture; Human Resource Development; Lecturer Performance; Private Higher Education

Abstrak. Transformasi digital menuntut perguruan tinggi swasta (PTS) untuk meningkatkan kinerja dosen secara adaptif dan berkelanjutan, namun kajian empiris yang secara komprehensif menguji faktor-faktor manajerial dan perilaku organisasi dalam konteks budaya kerja digital masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Budaya Kerja Digital dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Dosen di PTS Jawa Tengah. Berbeda dari penelitian terdahulu yang cenderung mengkaji faktor-faktor tersebut secara parsial, penelitian ini menawarkan kebaruan berupa integrasi kedua determinan strategis tersebut dalam satu model empiris yang utuh, dengan pendekatan sosio-organisasional berbasis transformasi digital. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 156 dosen PTS di Jawa Tengah yang dipilih melalui teknik non-probability (snowball) sampling, dan data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja Digital dan Pengembangan SDM masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen, baik secara parsial maupun simultan, dengan Budaya Kerja Digital sebagai determinan yang lebih dominan. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan 38,2% variasi Kinerja Dosen, memberikan kontribusi model empiris terintegrasi bagi manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi di era digital.

Kata Kunci: Budaya Kerja Digital; Kinerja Dosen; Pengembangan SDM; Perguruan Tinggi Swasta; Transformasi Digital

1. LATAR BELAKANG

Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian mengenai pengaruh budaya kerja digital dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi telah menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Studi oleh Hastuti (2021) di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) menunjukkan bahwa pelatihan dan religiusitas sebagai bagian dari pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian lain oleh YUSUF et al (2021) di Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah menemukan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja dosen dalam mencapai visi dan misi fakultas, meskipun kontribusinya relatif terbatas sehingga faktor lain turut memengaruhi kinerja dosen. Sejalan dengan itu, Novita et al. (2023) menemukan bahwa pengembangan SDM dan budaya digital secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara Syamsuddin et al. (2025) memetakan budaya digital di kalangan dosen di Indonesia dan menegaskan pentingnya penguatan budaya kerja berbasis teknologi pada institusi pendidikan tinggi. Temuan Ifriadi dan Eramahi (2026) turut menunjukkan bahwa budaya organisasi digital berkontribusi terhadap agilitas dan kinerja mengajar dosen. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa kombinasi budaya kerja digital dan pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja dosen dan mutu pendidikan tinggi secara keseluruhan.

Dalam era digital, perguruan tinggi menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja dosen agar tetap kompetitif dan mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Budaya kerja digital dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja dosen. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara kedua faktor tersebut terhadap kinerja dosen di lingkungan perguruan tinggi swasta. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh budaya kerja digital terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi?; 2) Sejauh mana pengembangan SDM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen?

Urgensi penelitian ini adalah pemanfaatan teknologi informasi yang optimal dalam lingkungan akademik dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pengajaran serta penelitian dosen. Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi melalui teknologi informasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja dosen. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi dosen, khususnya kompetensi digital, telah terbukti meningkatkan kinerja mereka (Febri Silviana & Yudhi Novriansyah, 2023; Haerani & Patawari, 2026; Kumara Dewi & Ubaya Taruna Rauf, 2021). Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja Digital dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Kerja Digital

Budaya kerja digital dalam penelitian ini dioperasionisasikan secara multidimensi, mencakup nilai-nilai kerja berbasis teknologi, kolaborasi digital, fleksibilitas kerja akademik, dan pemanfaatan platform digital dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Budaya digital yang kuat memungkinkan dosen bekerja lebih adaptif, efisien, dan kolaboratif di tengah perubahan teknologi yang cepat (Syamsuddin et al., 2025; Ifriadi & Eramahi, 2026; Rahmawati, 2020).

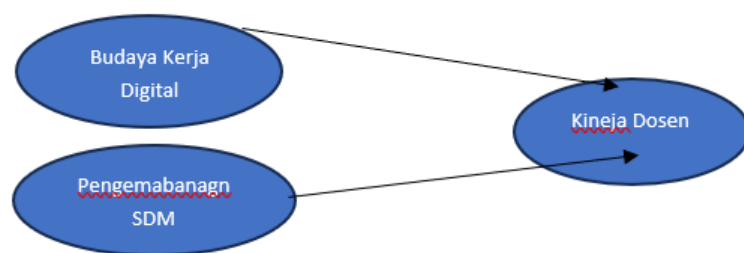
Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan upaya terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dosen, termasuk kompetensi digital, melalui pelatihan, pendidikan lanjut, dan program pengembangan profesional lainnya. Program pengembangan SDM yang tepat sasaran dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja akademik dosen (Kumara Dewi & Ubaya Taruna Rauf, 2021; Silviana & Novriansyah, 2023; Novita et al., 2023; Haerani & Patawari, 2026).

Kinerja Dosen

Kinerja dosen merupakan hasil kerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pelaksanaan tugas (Simamora et al., 2024; Nurhidayah et al., 2023).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Penelitian ini menawarkan kebaruan berupa integrasi Budaya Kerja Digital dan Pengembangan SDM dalam satu model empiris yang berfokus pada kinerja dosen di perguruan tinggi swasta, sektor yang belum banyak diteliti secara khusus dibandingkan sektor korporasi. Berdasarkan kajian teoritis di atas, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:
H1: Budaya Kerja Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen; H2: Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen;

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, antara lain sebagai berikut:

Wawancara, wawancara mendalam (indept interview) dengan pihak-pihak terkait yang memahami permasalahan penelitian, seperti mendatangi beberapa dosen universitas swasta di Jawa Tengah.

Observasi, dalam penelitian ini dengan cara pengamatan secara langsung di daerah yang bersangkutan yaitu dosen perguruan tinggi di Jawa Tengah dengan metode penyebaran angket yaitu google form

Studi Literatur : Mengumpulkan data – data melalui literatur, jurnal, data BPS, maupun bacaan baik buku text ataupun kertas yang berkaitan dengan topik penelitian.

Teknik Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Model Analisis ini merupakan salah satu program pengolahan statistic yang paling umum digunakan dalam penelitian yang menggunakan data kuantitatif atau kualitatif yang di kuantitatifkan. Ada Uji Asumsi Klasik, Regresi Logistik dan Uji Hipotesis Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini, populasi adalah dosen PTS di Jawa Tengah. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara non probability sampling. Hal ini berarti bahwa tidak semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Alasan peneliti menggunakan tehnik ini adalah karena sifat populasi yang homogen. Pada penelitian ini menggunakan metode shoofbaal sampling, melalui group wahtshap Assosiasi dosen Indonesia dan grup dosen yang ada di PTS di Jawa Tengah yang mempunyai kemampuan untuk digeneralisasikan. Kriteria sampel yang representatif tergantung pada aspek yang saling berkaitan yaitu akurasi (presisi) sampel. Dengan demikian maka Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah menjadi sample penelitian. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 156 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen pada perguruan tinggi swasta (PTS) di Jawa Tengah, dengan jumlah sampel sebanyak 156 responden. Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, responden penelitian didominasi oleh dosen perempuan sebesar 55,1% dan dosen laki-laki sebesar 44,9%. Ditinjau dari kelompok usia, responden didominasi oleh dosen berusia 36-40 tahun sebanyak 34 responden (21,8%), diikuti usia 41-45 tahun sebanyak 31 responden (19,9%), usia 31-35 tahun sebanyak 29 responden (18,6%), usia 46-50 tahun sebanyak 25 responden (16,0%), usia 25-30 tahun

sebanyak 18 responden (11,5%), usia 51-55 tahun sebanyak 13 responden (8,3%), dan usia 56-60 tahun sebanyak 6 responden (3,8%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh dosen pada kelompok usia produktif dan menengah karier.

Pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pada instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya. Hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi klasik. Nilai Tolerance sebesar 0,934 dan VIF sebesar 1,071 pada kedua variabel bebas menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil analisis regresi linear berganda antara Budaya Kerja Digital (X1) dan Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	10,553	1,931	-	5,465	0,000	-	-
Budaya Kerja Digital (X1)	0,652	0,090	0,479	7,279	0,000	0,934	1,071
Pengembangan SDM (X2)	0,418	0,096	0,286	4,343	0,000	0,934	1,071

Variabel Dependen: Kinerja Dosen

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 10,553 + 0,652X_1 + 0,418X_2$. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja Digital (X1) sebesar 0,652 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Budaya Kerja Digital akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Dosen sebesar 0,652, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien regresi Pengembangan SDM (X2) sebesar 0,418 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Pengembangan SDM akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Dosen sebesar 0,418.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Budaya Kerja Digital dan Pengembangan SDM, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen, karena nilai signifikansi keduanya berada di bawah 0,05 (masing-masing $t = 7,279$ dan $t = 4,343$). Nilai Beta Budaya Kerja Digital (0,479) yang lebih besar dibandingkan Pengembangan SDM (0,286) menunjukkan bahwa Budaya Kerja Digital merupakan determinan yang lebih dominan terhadap Kinerja Dosen dibandingkan Pengembangan SDM.

Hasil uji F (ANOVA) untuk menguji pengaruh simultan Budaya Kerja Digital dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Dosen disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	606,562	2	303,281	47,188	0,000
Residual	983,336	153	6,427	-	-
Total	1589,897	155	-	-	-

Variabel Dependen: Kinerja Dosen

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 47,188 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang berarti bahwa secara simultan Budaya Kerja Digital dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh dari perbandingan Sum of Squares Regression terhadap Sum of Squares Total, yaitu $606,562 / 1589,897 = 0,382$. Nilai ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja Digital dan Pengembangan SDM secara bersama-sama mampu menjelaskan 38,2% variasi Kinerja Dosen, sedangkan sisanya sebesar 61,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti pengawasan, kepemimpinan digital, motivasi kerja, dan kompetensi digital.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2020), Syamsuddin et al. (2025), dan Ifriadi dan Eramahi (2026) yang menyatakan bahwa budaya digital dan budaya organisasi berbasis teknologi berkontribusi positif terhadap kinerja individu di lingkungan pendidikan tinggi. Semakin kuat budaya kerja digital yang diterapkan di lingkungan PTS, yang tercermin dari pemanfaatan platform digital, kolaborasi berbasis teknologi, dan fleksibilitas kerja akademik, maka semakin besar pula peluang peningkatan kinerja dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi. Dominannya pengaruh Budaya Kerja Digital dibandingkan Pengembangan SDM pada penelitian ini juga memperkuat argumen bahwa pada era transformasi digital, kesiapan budaya kerja menjadi prasyarat penting agar investasi pengembangan kompetensi dapat dimanfaatkan secara optimal.

Variabel Pengembangan SDM juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen, meskipun dengan kontribusi yang relatif lebih kecil dibandingkan Budaya Kerja Digital. Temuan ini konsisten dengan penelitian Silviana dan Novriansyah (2023), Lubis dan Z.T.K. (2024), Haerani dan Patawari (2026), Novita et al. (2023), serta Kumara Dewi dan Ubaya Taruna Rauf (2021) yang menegaskan bahwa program pengembangan kompetensi, pelatihan, dan peningkatan kapasitas profesional dosen secara berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja dosen. Nilai koefisien yang relatif lebih rendah pada penelitian ini mengindikasikan bahwa program pengembangan SDM di PTS Jawa Tengah masih perlu diperkuat, khususnya pada dimensi pengembangan kompetensi digital dosen.

Secara simultan, hasil uji F menegaskan bahwa Budaya Kerja Digital dan Pengembangan SDM secara bersama-sama merupakan determinan penting bagi Kinerja Dosen di PTS Jawa Tengah, dengan kontribusi sebesar 38,2%. Temuan ini memperkuat kebaruan (novelty) penelitian ini, yaitu pengintegrasian kedua determinan strategis tersebut dalam satu model empiris yang berfokus pada dosen perguruan tinggi swasta. Kontribusi sebesar 61,8% dari variabel di luar model, seperti pengawasan, digital leadership, dan motivasi kerja, membuka peluang bagi pengembangan model penelitian lanjutan yang lebih komprehensif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Digital dan Pengembangan SDM masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah, baik secara parsial maupun simultan. Budaya Kerja Digital merupakan variabel dengan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Pengembangan SDM. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 38,2% variasi Kinerja Dosen, yang menegaskan bahwa penguatan budaya kerja berbasis teknologi digital dan pengembangan kompetensi SDM perlu dikelola secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja dosen di era transformasi digital.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi akademik berupa model empiris yang mengintegrasikan dua determinan strategis kinerja dosen dalam konteks transformasi digital di perguruan tinggi swasta, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pimpinan PTS dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM, terutama pelatihan kompetensi digital, serta penguatan budaya kerja digital yang adaptif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain cakupan sampel yang terbatas pada dosen PTS di Jawa Tengah dan penggunaan teknik non-probability sampling (snowball sampling) yang berpotensi membatasi generalisasi hasil penelitian. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,2% juga mengindikasikan adanya variabel lain di luar model, seperti pengawasan, digital leadership, dan motivasi kerja, yang turut memengaruhi Kinerja Dosen. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke wilayah lain serta menambahkan variabel mediasi atau moderasi lain, seperti pengawasan atau motivasi kerja, agar diperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan Kinerja Dosen di era digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Tengah yang telah berpartisipasi sebagai responden, serta kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang atas dukungan fasilitas dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Azhary, M. H., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Digitalisasi Bisnis Dan Pengembangan Nilai Teknologi Digital Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Persero Kantor Wilayah X Bandung). *eProceedings of Management*, 8(5).
- Febri Silviana, & Yudhi Novriansyah. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 401–413. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2859>
- Haerani, R., & Patawari, F. (2026). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Mengajar Dosen Manajemen Pendidikan Islam Di Uin Palopo. *Journal of Teaching and Learning Research*, 8(1), 236–244.
- Ifriadi, R., & Eramahi, E. (2026). Rethinking Agile Leadership: Digital Organizational Culture, Lecturer Agility, and Self-Reported Teaching Performance. *Manajemen Pendidikan Islam*, 12(2), 170–180.
- Kumara Dewi, L., & Ubaya Taruna Rauf, E. (2021). Human Resource Development in Improving Lecturer Performance. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(3), 42–47. <https://doi.org/10.31334/bijak.v19i1.1961>
- Lubis, S., & Z.T.K. (2024). Jurnal Kreativitas Pendidikan Modern. *Jurnal Kreativitas Pendidikan Modern*, 6(3), 378–387. <https://journalpedia.com/1/index.php/jkp>
- Leuhery, F. (2023). Human resource development in improving the performance of lecturers majoring in Management, Pattimura University, Ambon. *International Journal of Islamic Education, Research and Multiculturalism*, 5(2). <https://doi.org/10.47006/ijierm.v5i2.233>
- Malik, A. J., Yahya, S. D., & Aras, R. A. (2025). Fostering a digital culture in Indonesian higher education: The impact of digital leadership on lecturer performance and organizational citizenship behaviour. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(35s). <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i35s.5997>
- Nurhidayah, E. A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Artikel, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Komitmen Kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang. *Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2, 53–67.
- Novitasari, T., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Workload, Work Motivation Dan Work Engagement Terhadap Job Satisfaction Pada Guru Smk Di Jakarta Pusat. *Sibatik Journal*, 2(8), 2449–2460. [http://repository.unj.ac.id/id/eprint/41197%0Ahttp://repository.unj.ac.id/41197/7/DAFTAR PUSTAKA.pdf](http://repository.unj.ac.id/id/eprint/41197%0Ahttp://repository.unj.ac.id/41197/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf)

- Rahmawati, A. (2020). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan YPT). *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 129–148. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i2.153>
- Sarbullah, E. A. P. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Bhakti Suci Purwodadi Kabupaten Grobogan. *Jurnal Capital*, 3(1), 185–194.
- Silviana, F., & Novriansyah, Y. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 401–413. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2859>
- Syamsuddin, S., Alim, N., & Salbiyah, N. A. (2025). The Mapping of Digital Culture Among Higher Education Lecturers in Indonesia (A Multisite Study). *Ta'dib*, 28(1), 15. <https://doi.org/10.31958/jt.v28i1.13915>
- YUSUF, Z., SARBOINI, & ARDIANA, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(2), 60–73. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>