

ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN, PROFESIONALISME, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Yeni Rafika Ningsih¹, Fitri Yarti², Lendrawati³, Rahmad⁴

¹Prodi S1 Akuntansi, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim

²Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim

³Fakultas Kedokteran Gigi, Universitas Universitas Andalas

⁴Prodi S1 Akuntansi, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk melakukan analisis mengenai pengaruh ketiga dimensi tersebut terhadap kinerja pegawai pada organisasi Puskesmas Baso. Metode dengan analisis kuantitatif, dirancang dengan jenis penelitian eksplanatori, dan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Subjek penelitian merupakan pegawai Puskesmas Baso sebanyak 52 orang yang sampelnya ditetapkan dengan menggunakan teknik sensus. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner penelitian yang diukur dengan skala likert dan diolah dengan menggunakan SEM-PLS. Adapun penelitian menggunakan variabel pengawasan, profesionalisme, komunikasi interpersonal, dan kinerja pegawai dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan profesionalisme, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel pengawasan, profesionalisme, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun variabel komitmen organisasi memediasi hubungan antara pengawasan, profesionalisme, dengan kinerja pegawai, dan komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai.

Kata kunci: kinerja pegawai, komitmen organisasi, pengawasan, profesionalisme, komunikasi interpersonal

1. PENDAHULUAN

Berkaitan dengan pegawai dan komitmen sebuah organisasi, Collareli dan Bishop (dalam Busro, 2019:70) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan kewajiban yang mesti dicapai dari setiap organisasi ataupun institusi. Artinya, komitmen organisasi lebih mengedepankan kewajiban dan tanggung jawab dari seluruh anggota agar selalu bekerja keras mewujudkan visi dan misi dan intitusi atau organisasi tersebut.

Selain komitmen organisasi, komitmen kerja juga memiliki keterkaitan dengan pencapaian positif dari kinerja pegawai (Latif, Syardiansyah, dan Safwan, 2019). Karena adanya pengaruh positif tersebut, maka apabila organisasi ingin memajukan kinerja pegawai, organisasi harus meningkatkan komitmen terlebih dahulu. Sehingga, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain faktor diatas, terdapat faktor lainnya yang dapat memengaruhi peningkatan atau pertumbuhan kinerja pegawai pada suatu organisasi, diantaranya pengawasan, kemahiran atau profesionalisme, dan komunikasi interpersonal. Pada penelitian ini, faktor pengawasan lebih berfokus kepada kegiatan pengendalian atau *controlling*. Kegiatan pengendalian atau kontrol ini menjadi suatu proses kegiatan yang menentukan pencapaian

yang akan didapatkan oleh organisasi (standar), bentuk penerapan atau pelaksanaannya, dan penilaian bentuk pelaksanaannya..

Penelitian yang dilakukan oleh Ekpoh et al. (2015) kepada kepala sekolah menengah di Nigeria mengenai teknik pengawasan kepada kinerja para guru di sekolah, menemukan hasil bahwa teknik pengawasan dalam bentuk lokakarya dan kunjungan kelas mempunyai keterkaitan yang erat dengan pencapaian kinerja para guru. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru akan meningkat jika mereka diberi pengawasan oleh kepala sekolah dengan menggunakan teknik pengawasan yang beragam (Amanda, 2016).

Menurut Daryanto (dalam Anggun Retha Armani, 2017), profesionalisme tidak hanya menjadi suatu faktor keharusan karena adanya perkembangan zaman, namun pada hakikatnya juga menjadi suatu kewajiban bagi setiap orang untuk perbaikan kualitas pekerjaannya. Profesionalisme menjadi cara individu untuk memperlihatkan tingkatan keterampilan dan penampilan profesionalnya dalam melakukan pekerjaan yang ia tekuni. Selain pengawasan dan profesionalisme, faktor lainnya adalah komunikasi interpersonal. Pada aktivitas interaksi sehari-hari, individu membutuhkan adanya pertukaran pesan atau kegiatan berkomunikasi.

Penjelasan diatas berkaitan dengan penelitian terdahulu yang memberikan hasil yang beragam, diantaranya: Penelitian pertama menemukan hasil bahwa adanya pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Sehingga, apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut (Mirah Kusuma Putri & Badera, 2019). Namun, temuan yang dihasilkan oleh I Ketut Edy Mardiyana dan I Gede Riana (dalam Mardiyana & Riana, 2019) memiliki beberapa perbedaan, temuan mengenai komitmen organisasi yang ternyata berkaitan dan berdampak negatif serta signifikan terhadap kinerja para pegawai.

Nurhawa, Badia Parizade, Agustina Hanafi (dalam Hawa et al., 2019) juga melakukan penelitian dan memberikan hasil bahwa pengawasan memiliki hubungan dan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja dari karyawan melalui variabel intervening yaitu komitmen dari pegawai. Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Ekpoh et al. (2015), Marpaung dan Agustin (2013), penelitian mengenai pengawasan kenapa kinerja dari pegawai dan menghasilkan temuan bahwa pengawasan memiliki hubungan dan pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja setiap pegawainya (Amanda, 2016).

Berbeda dengan penelitian terdahulu diatas, penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Toding (Yuyun, 2016) mengatakan bahwa pengawasan tidak memengaruhi kinerja setiap pegawai. Selaras dengan penelitian dari Ardansyah dan Wasilawati (2014) juga menemukan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai.

Wida Gerhana¹, Rehti dan Wasis (Gerhana et al., 2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kinerja pegawai memiliki hubungan dan dampak yang positif serta signifikan terhadap profesionalisme. Temuan tersebut menyatakan bahwa dengan profesionalisme dalam bekerja, dan atas dasar efektivitas dan efisiensi, integritas dan konsekuen, tentu akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja para pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apprianggi, dkk. (2018), memberikan temuan mengenai komunikasi interpersonal yang berdampak positif dan signifikan kepada kinerja para pegawai. Selain itu, Sudarto, Suwardi Lubis, dan Paidi Hidayat tahun 2009 (dalam Febriani & Suharnomo, 2018) melakukan penelitian dan menunjukkan hasil yang berbeda ternyata tidak ada pengaruhnya antara komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai.

Perbandingan hasil atau temuan dari beberapa penelitian diatas memberikan kesimpulan bahwa masih tersedianya peluang atau celah untuk melaksanakan penelitian terkait beberapa variabel tersebut. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian

sebelumnya adalah, pada penelitian ini peneliti menggabungkan atau mengintegrasikan beberapa variabel yang menjadi satu model penelitian diantaranya pengawasan, profesionalisme, komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, serta kinerja pegawai. Pengintegrasian atau penyatuan tersebut bertujuan untuk menemukan gambaran yang spesifik mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Penelitian dilakukan di Puskesmas Baso merupakan organisasi pemerintah sekaligus sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Agam. Sebagai organisasi pemerintah, Puskesmas Baso berfokus pada Pelayanan Kesehatan dan berlokasi di Kecamatan Baso, Kabupaten Agam. Pelaksanaan kegiatan program yang dilakukan dalam rangka pemenuhan target Standar Pelayanan Minimal (SPM) dalam Pelayanan dasar kesehatan masyarakat ataupun merupakan kinerja program kesehatan dengan target capaian 100%. Hal tersebut digunakan dalam penilaian kinerja daerah untuk menyediakan pelayanan dasar kepada masyarakat. Capaian Kinerja seperti tabel dibawah ini:

TABEL 1. Rincian Pencapaian Target SPM Puskesmas Baso tahun 2019

NO	INDIKATOR	TARGET	CAPAIAN %
1	2	3	4
1	Persentase pelayanan sesuai standar yang didapatkan Ibu Hamil		
	A. K I	100%	96.36
	B. K 4	100%	94.50
	C. Ibu Hamil Resiko Tinggi	100%	94.44
	D. Fe 3	100%	86.00
	E. Ibu Hamil yg diperiksa Tripel eliminasi	100%	47.58
2	Persentase Ibu Bersalin yang mendapat pelayanan sesuai standar		
	A. Persalinan Normal	100%	91.56
	B. Persalinan dg. Komplikasi yang ditangani	100%	86.67
3	Persentase pelayanan sesuai standar yang diberikan kepada bayi baru lahir.		
	A. KN 1	100%	85.98
	B. KN 2	100%	85.98
	C. KN 3	100%	85.98
4	Persentase anak usia 0-59 bulan yg mendapat pelayanan kesehatan sesuai standar		
	A. Pelayanan kesehatan Balita usia 0- 12 bln		
	- Penimbangan minimal 8 x setahun		92.53
	- Pengukuran PB/TB MIN 2 X setahun		100.00
	- Pemantauan Perkembang minimal 2 x setahun		98.32
	- Pemberian kapsul Vit. A usia 6 -11 bln 1 x setahun		100.00
	- Pemberian Imunisasi Dasar lengkap		
	B. Pelayanan Kesehatan Balita usia 12-23 bulan		
	- Penimbangan Minimal 8x setahun (Minimal 4x dlm 6 bulan		83.08
	- Pengukuran PB/TB minimal 2 X setahun		100.00
	- Pemantauan Perkembang minimal 2 x setahun		

	- Pemberian kapsul Vit. A usia, 2 X setahun	100.00
	- Pemberian imunisasi lanjutan	#DIV/0!
	C. Pelayanan Kesehatan Balita usia 24-59 bulan	
	- Penimbangan Minimal 8x setahun (Minimal 4x dlm 6 bulan)	67.13
	- Pengukuran PB/TB minimal 2 X setahun	100% 98.14
	- Pemantauan Perkembang minimal 2 x setahun	100% 93.77
	- Pemberian kapsul Vit. A usia, 2 X setahun	100% 100
	D. Pelayanan MTBS/MTBM	100% 100.00
5	Persentase anak usia pendidikan dasar yang mendapat Pelayanan sesuai standar	100% 93.11
6	Persentase usia 15-59 tahun yang mendapat skrining kesehatan sesuai standar	100% 32.79
	A. Screening kesehatan	100% 56.60
	B. Pemeriksaan IVA dan Sadanis	100% 2.52
7	Persentase Usia di atas 60 tahun yang mendapat skrining kesehatan sesuai standar	100% 75.98
8	Persentase penderita Hipertensi mendapat pelayanan kesehatan sesuai standar	100% 17.59
9	Persentase Penyandang DM yang mendapat pelayanan kesehatan sesuai standar	100% 16.12
10	Persentase Orang Dengan Gangguan Jiwa Berat (ODGJ) yang mendapat pelayanan kesehatan sesuai standar	100% 100.00
11	Persentase Penderita TB Paru yang mendapat pelayanan kesehatan sesuai standar	100%
	A. Pemeriksaan Suspek	34.68
	B. TB Paru BTA+	51.92
	C. TB Paru RO +	100
	D TB Ekstra Paru	100
	E. Angka Konversi	100.00
	F. Angka Kesembuhan	100.00
12	Persentase orang beresiko terinfeksi HIV mendapat pemeriksaan HIV sesuai standar	100%
	A. Ibu hamil yang diperiksa HIV	47,8
	B. Pasien TBC yang diperiksa HIV	100.00
	C. Pasien IMS yang diperiksa HIV	100.00
	D. Kelompok Beresiko lainnya	32

Sumber: Data Puskesmas Baso 2019

Berdasarkan data Puskesmas Baso tahun 2019 yang dicantumkan pada tabel, masih ada beberapa program yang capaiannya jauh dari target yang diharapkan. Sehingga, dalam hal ini diperlukan dorongan dan usaha yang lebih optimal berupa penyusunan dan penetapan Rencana Strategis (Renstra) serta Program Kerja (Proker) yang mengacu pada Renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Agam.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan, profesionalisme dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variable intervening.

2. METODE PENELITIAN

Peneliti memilih jenis penelitian berupa kuantitatif. Tipe rancangan penelitian berupa jenis penelitian Eksplanatori. Terhadap penelitian ini, sampel adalah seluruh populasi pegawai Puskesmas Baso yang berjumlah 52 pegawai. Teknik Pengumpulan sampel Intrumen yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuesioner.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu pengaruh pengawasan (X1), profesionalisme (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). sedangkan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel intervening. Sesuai dengan perumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini, maka ada dua bidang alat analisis yang dipakai, yaitu analisa deskriptif dan Model Pengujian *Struktural Equation Modeling* (SEM-PLS). Jenis analisis yang digunakan peneliti yaitu analisis regresi linier berganda. dengan menggunakan **SEM (Structural Equation Modelling) dengan Smart PLS**. SEM merupakan salah satu metode analisis multivariat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Tingkat Respon Penelitian

Pada penelitian ini penulis memilih penelitian pada Puskesmas Baso dengan responden yaitu pegawai yang berjumlah 52 orang. Kuesioner menggunakan *google form* dan disebarakan melalui media Whatsapp (melalui Pesan siaran). Adapun tingkat respon dari penelitian ini adalah sebesar 98,08 %.

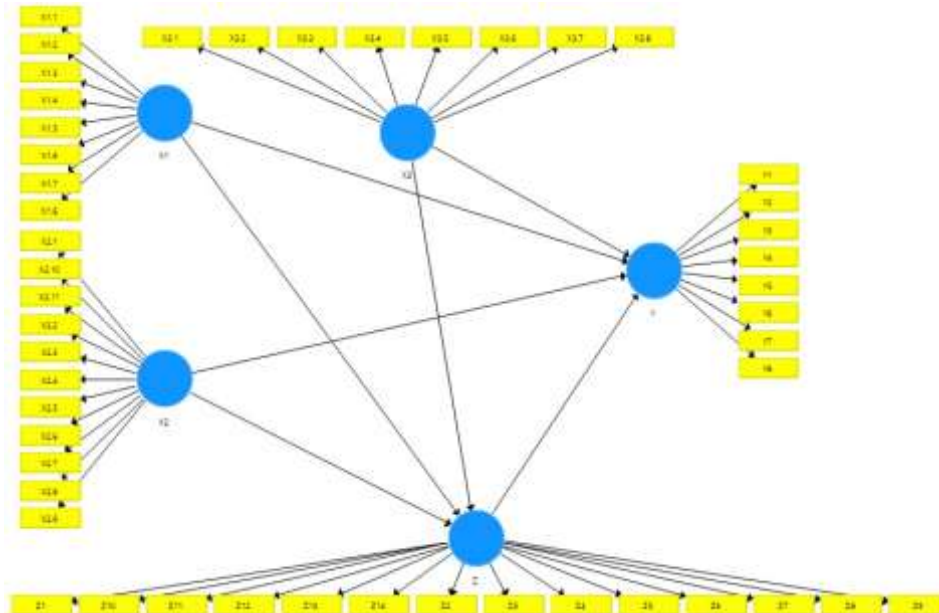
3.2 Deskripsi Data Responden

Karakteristik yang dipakai dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Dibawah ini adalah hasil pengelompokkan responden berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan. Berdasarkan usia, responden yang berumur 20-30 tahun yaitu sejumlah 9 responden atau 17,6%, umur 31-40 tahun sejumlah 20 responden atau 39,2%, dan umur >40 tahun sejumlah 22 responden yaitu 43,1%. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Puskesmas Baso berada pada kelompok usia diatas 40 tahun. Responden dengan jenis kelamin pria adalah sejumlah 6 orang atau 11,8%. Sedangkan pegawai jenis kelamin wanita sejumlah 45 orang atau 88,2%. Pendidikan terakhir dari pegawai di Puskesmas Baso dengan kelompok pendidikan SMA/SMK sejumlah 6 orang atau 11,8%. Kelompok pendidikan DIII sejumlah 22 orang atau 43,1%, dan kelompok pendidikan S1 sejumlah 23 orang atau 45,1%.

3.3 Distribusi Frekuensi Instrumen

Sebagian besar responden penelitian menjawab pertanyaan pengawasan pada Puskesmas Baso dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) dalah 90,25 dengan Kategori Sangat Baik. Terhadap jawaban Profesionalisme Baik denan Tingkat Capaian Responden (TCR) dalah 91,44 dengan Kategori Sangat Baik. Komunikasi Interpersonal dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) dalah 90,74 dengan Kategori Sangat Baik. Kinerja Pegawai dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) dalah 92,70 dengan Kategori Sangat Baik. Sedangkan jawaban Komitmen dengan. Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah 82,63 dengan Kategori Baik.

3.4 Hasil Analisis Data



GAMBAR 1. Model Jalur SEM-PLS

3.4.1 Evaluasi outer model (Validitas dan Realibilitas)

Untuk menghubungkan antara variabel laten dengan variabel manifest dapat diukur dengan Model pengukuran/*outer* model di tahap ini akan diuji validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen dilihat dari nilai outer loading dan AVE.

1) Uji Validitas Convergen

Nilai Loading Factor indikator dapat terlihat bahwa terdapat beberapa indikator yang nilainya kurang dari 0.6, dan dinyatakan tidak valid, sehingga harus dilakukan re-estimasi (estimasi ulang) dengan menghilangkan indikator tersebut (X1.5, X2.10, X3.8, Z7, Z8, Z9)

2) Uji Validitas Diskriminan

TABEL 2. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.686
X2	0.609
X3	0.637
Y	0.696
Z	0.572

Sumber: Data Primer Yang Diolah tahun 2021

Tabel di atas menyatakan nilai AVE seluruh variabel lebih besar dari 0.5. Nilai AVE ini menggambarkan bahwa secara rata-rata informasi yang terdapat pada setiap indikator dapat tergambarkan melalui masing-masing variabel lebih besar dari 50%. Misalnya untuk variabel Pengawasan (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0.689 artinya secara rata-rata 68.9%

informasi yang terdapat pada masing-masing indikator dapat tercermin melalui variabel Pengawasan (X1).

3) Uji Realibilitas

TABEL 3. Nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pengawasan (X1)	0.924	0.939
Profesionalisme (X2)	0.927	0.939
Komunikasi Interpersonal (X3)	0.905	0.925
Kinerja Karyawan (Y)	0.937	0.948
Komitmen organisasi (Z)	0.916	0.930

Sumber: Data Primer Yang Diolah tahun 2021

Tabel di atas menyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbachs alpha* lebih dari 0.6 dan *composit reliability* lebih dari 0.7. Maka bisa disimpulkan bahwa variabel-variabel yang dipakai pada penelitian ini telah reliabel. Artinya, indikator-indikator mempunyai kekonsistenan dalam mengukur variabelnya masing-masing.

3.4.2 Evaluasi Inner Model

Untuk menghubungkan variabel laten *exogenous* dengan variabel laten *endogenous* atau hubungan variabel *endogenous* dengan variabel *endogenous* lainnya dapat menggunakan model *structural/inner model*. Pada penelitian ini model struktural berkaitan dengan sepuluh hipotesis penelitian yang menggambarkan hubungan kausalitas diantara variabel-variabel laten.

1) Koefisien determinasi (Uji R²)

Untuk mengevaluasi model struktural adalah dengan menggunakan koefisien determinan (Uji R²) dan koefisien path atau t-value. Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen dan apakah mempunyai pengaruh yang substantive. (Jogiyanto dan Abdillah, 2009).

TABEL 4. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi (Z)	0.536	0.526
Kinerja Pegawai (Y)	0.815	0.81

Sumber: Data Primer Yang Diolah tahun 2021

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa R-Square Komitmen Organisasi adalah 0,536, artinya besarnya pengaruh Pengawasan, Profesionalisme, Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi adalah 53,6%. Besarnya pengaruh tersebut tergolong kedalam kategori besar (Chin,1998). Sedangkan R-Square Kinerja Pegawai adalah 0,815, artinya besarnya pengaruh Pengawasan, Profesionalisme, Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja pegawai adalah 81,5%. Besarnya pengaruh tersebut tergolong kedalam kategori besar (Chin,1998).

Sedangkan total nilai R² digunakan untuk menghitung *Goodness of Fit* (GOF), karena dalam. Nilai GOF digunakan untuk menunjukkan apakah suatu model adalah *fit*. Sehingga nilai *Goodness of Fit* (GOF) adalah sebagai berikut:

$$\text{Gof} = 1 - \{(1-R_1)(1-R_2)(1-R_3)\}$$

$$= 1 - \{(1-0.794)(1-0.581)\}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai Gof = 0.913 Artinya, 91.3% keragaman variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian.

2) Prediktif Relevansi (Q-SQUARE)

Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

TABEL 5. Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
X1 (Pengawasan)	1071	1071	
X2 (Profesionalisme)	1530	1530	
X3 (Komunikasi Interpersonal)	1071	1071	
Y (Kinerja Pegawai)	1224	549.24	0.551
Z (Komitmen Organisasi)	1530	1107.664	0.276

Sumber: Data Primer Yang Diolah tahun 2021

Q-Square Kinerja karyawan sebesar 0,551 yang artinya bahwa Pengawasan, Profesionalisme dan Komunikasi Interpersonal dalam memprediksi Kinerja Karyawan tergolong dalam kategori kuat (Hair et al,2014), yang menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance. Dan Q-Square Komitmen organisasi sebesar 0,276 yang artinya bahwa Pengawasan, Profesionalisme dan Komunikasi Interpersonal dalam memprediksi komitmen organisasi juga tergolong dalam kategori kuat (Hair et al, 2014), yang menunjukkan bahwa model juga memiliki predictive relevance.

3) Pengujian Hipotesis

TABEL 6. Hasil hipotesis Nilai Path Koefisien untuk Model Struktural

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-values	Keterangan
X1 -> Z	0.226	0.1	2.27	0.024	H0 ditolak
X2 -> Z	0.317	0.123	2.582	0.01	H0 ditolak
X3 -> Z	0.236	0.127	1.866	0.063	H0 diterima
X1 -> Y	0.192	0.073	2.635	0.009	H0 ditolak
X2 -> Y	0.339	0.1	3.373	0.001	H0 ditolak
X3 -> Y	0.258	0.1	2.574	0.01	H0 ditolak
Z -> Y	0.205	0.055	3.764	0	H0 ditolak
X1 -> Z -> Y	0.046	0.022	2.133	0.033	H0 ditolak
X2 -> Z -> Y	0.065	0.027	2.399	0.017	H0 ditolak
X3 -> Z -> Y	0.049	0.034	1.435	0.152	H0 diterima

Sumber : Data Primer Yang Diolah tahun 2021

- a) **Hipotesis 1** mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pengawasan (X1) terhadap komitmen organisasi (Z). Berdasarkan Tabel didapatkan nilai T-hitung sebesar 2.27 (>1,96) pada selang kepercayaan 95% dengan nilai *p-value* 0.024 lebih

- kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga diperoleh keputusan **tolak H₀**. Artinya, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *pengawasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi*. Nilai pengaruh X1 terhadap Z sebesar 0.226, yang berarti jika terjadi kenaikan pada variabel pengawasan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0.226.
- b) **Hipotesis 2** mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel profesionalisme (X2) terhadap komitmen organisasi (Z). Berdasarkan Tabel didapatkan nilai T-hitung sebesar 2.582 (>1,96) pada selang kepercayaan 95% dengan nilai *p-value* 0.01 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga diperoleh keputusan **tolak H₀**. Artinya, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi*. Nilai pengaruh X2 terhadap Z sebesar 0.317, yang artinya jika terjadi kenaikan pada variabel profesionalisme maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0.317.
- c) **Hipotesis 3** mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel komunikasi interpersonal (X3) terhadap komitmen organisasi (Z). Berdasarkan Tabel didapatkan nilai T-hitung sebesar 1.866 (<1,96) pada selang kepercayaan 95% dengan nilai *p-value* 0.063 lebih besar dari nilai alpha 0.05, sehingga diperoleh keputusan **terima H₀**. Artinya, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi*.
- d) **Hipotesis 4** mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pengawasan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan Tabel didapatkan nilai T-hitung sebesar 2.635 (>1,96) pada selang kepercayaan 95% dengan nilai *p-value* 0.009 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga diperoleh keputusan **tolak H₀**. Artinya, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai*. Nilai pengaruh X1 (Pengawasan) terhadap Y (Kinerja) sebesar 0.192, yang berarti jika terjadi kenaikan pada unsur pengawasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.192.
- e) **Hipotesis 5** mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel profesionalisme (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan Tabel didapatkan nilai T-hitung sebesar 3.373 (>1,96) pada selang kepercayaan 95% dengan nilai *p-value* 0.001 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga diperoleh keputusan **tolak H₀**. Artinya, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan*. Nilai pengaruh X2 terhadap Y sebesar 0.339, yang berarti jika terjadi kenaikan pada variabel profesionalisme maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0.339.
- f) **Hipotesis 6** mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel komunikasi interpersonal (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan Tabel didapatkan nilai T-hitung sebesar 2.574 (>1,96) pada selang kepercayaan 95% dengan nilai *p-value* 0.01 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga diperoleh keputusan **tolak H₀**. Artinya, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai*. Nilai pengaruh X3 terhadap Y sebesar 0.258, yang berarti jika terjadi kenaikan pada variabel komunikasi interpersonal maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.258.
- g) **Hipotesis 7** mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Tabel didapatkan nilai T-hitung sebesar 3764 (>1,96) pada selang kepercayaan 95% dengan nilai *p-value* 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga diperoleh keputusan **tolak H₀**. Artinya, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai*. Nilai pengaruh Z terhadap Y

sebesar 0.205, yang berarti jika terjadi kenaikan pada variabel komitmen organisasi maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0.205.

- h) **Hipotesis 8** mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung variabel pengawasan (X1) terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi (Z) . Berdasarkan Tabel didapatkan nilai T-hitung sebesar 2.133 ($>1,96$) pada selang kepercayaan 95% dengan nilai *p-value* 0.033 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga diperoleh keputusan **tolak H0**. Artinya, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *pengawasan berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi*. Nilai pengaruh X1 terhadap Y melalui Z sebesar 0.046, yang berarti jika terjadi kenaikan pada unsur pengawasan maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0.046.
- i) **Hipotesis 9** mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung variabel profesionalisme (X2) terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi (Z) . Berdasarkan Tabel didapatkan nilai T-hitung sebesar 2.399 ($>1,96$) pada selang kepercayaan 95% dengan nilai *p-value* 0.017 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga diperoleh keputusan **tolak H0**. Artinya, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *profesionalisme berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi*. Nilai pengaruh X2 terhadap Y melalui Z sebesar 0.065, yang berarti jika terjadi kenaikan pada variabel profesionalisme maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0.065.
- j) **Hipotesis 10** mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung variabel komunikasi interpersonal (X3) terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi (Z) . Berdasarkan Tabel didapatkan nilai T-hitung sebesar 1.435 ($<1,96$) pada selang kepercayaan 95% dengan nilai *p-value* 0.152 lebih besar dari nilai alpha 0.05, sehingga diperoleh keputusan **terima H0**. Artinya, berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *kommunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi komitmen organisasi*.

3.5 Pembahasan

3.5.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis penelitian ini menjelaskan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menggambarkan bahwa semakin meningkat pengawasan yang dilaksanakan pimpinan terhadap pegawai Puskesmas Baso maka akan semakin meningkat pula komitmen pegawai terhadap Puskesmas Baso. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Dinda Shara Harum Febriani, Suharnomo (Febriani & Suharnomo, 2018), dan penelitian yang dilakukan oleh Yoshitaka Yamazakia1 & Sorasit Petchdee (Yamazakia & Petchdee, 2015) yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Benyamin Bukit dkk (Bukit et al., 2017) harus ada upaya agar komitmen karyawan dapat meningkat terhadap organisasi, salah satunya dengan menunjukkan perhatian, memberikan masukan, serta mengarahkan dan membantu mereka jika mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sangat erat kaitannya dengan fungsi pimpinan dalam melakukan pengawasan.

3.5.2 Pengaruh Profesionalisme Terhadap komitmen Organisasi

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menggambarkan bahwa semakin

tinggi profesionalisme pegawai Puskesmas Baso maka akan semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap Puskesmas Baso. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Laila Fujianti (Fujianti, 2012) dan penelitian yang dilakukan oleh V. Siahaan (Siahaan, 2010) yang menyatakan bahwa Profesionalisme mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen.

Pegawai Puskesmas Baso adalah pekerja profesional bidang kesehatan yang terdiri dari berbagai macam profesi seperti Medis, Para Medis, Non Para Medis serta tenaga pendukung lainnya. Masing masing memiliki kompetensi sesuai dengan profesinya. Pegawai senantiasa selalu mengembangkan kompetensinya dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya. Di Puskesmas Baso juga dilakukan penilaian pekerjaan profesi masing-masing oleh rekan sesama profesi yang telah ditunjuk.

Menurut Abdulrazaq Hasibuan dalam bukunya Etika Profesi (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa Profesionalisme dalam mencapai sebuah hasil pekerjaan yang maka selalu dibutuhkan peningkatan mutu. Profesionalisme juga membutuhkan kesungguhan serta ketelitian dalam yang juga bisa diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan. Jadi dengan adanya peningkatan profesionalisme akan membuat pegawai menjadi bertahan dalam organisasi dan komitmennya menjadi meningkat.

3.5.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap komitmen Organisasi

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinda Shara Harum Febriani dan Suharnomo (2018) serta penelitian yang dilakukan oleh Rita Dwi Lindawati (2014) yang juga menyatakan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi.

Menurut teori tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi menurut J.M. Putti S, Aryee and J. Phua seperti yang dikutip oleh Ivancevich, Konopaske, Matteson (2008:361) mengemukakan sebagai berikut, "*in addition to providing needed information, interpersonal communication also influences how people feel about the organization. For axample, research indicates thas satisfaction with communication relationships affects organizational commitment* (selain memberikan informasi yang dibutuhkan, komunikasi interpersonal juga mempengaruhi perasaan orang tentang organisasi. Misalnya, adanya penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dengan hubungan komunikasi mempengaruhi komitmen organisasi)(Lindawati, 2014).

Namun pada kenyataannya komunikasi interpersonal yang terjadi di Puskesmas Baso tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya dengan adanya peningkatan komunikasi interpersonal di Puskesmas Baso tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peningkatan komitmen pegawai terhadap Puskesmas Baso, demikian juga sebaliknya. Dan baik buruknya perasaan setiap pegawai akibat komunikasi interpersonal tidak mempunyai pengaruh berarti terhadap komitmen mereka terhadap Puskesmas Baso.

3.5.4 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai Puskesmas Baso maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Puskesmas Baso. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasya Yuyun Toding (Yuyun, 2016) dan penelitian oleh Dinda Shara Harum Febriani, Suharnomo (2016), penelitian Regina Amanda (2016) yang mengemukakan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.5.5 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini ditemukan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Baso. Hal ini bermakna bahwa semakin meningkat profesionalisme pegawai Puskesmas Baso maka kinerjanya juga akan semakin meningkat pula. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggun Retha Armani, dan Margunani (2017) dan penelitian oleh Haeruddin Hafid dan Nur Fajariani (Hafid et al., 2019) yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pernyataan yang dikemukakan oleh Abdurrazaq Hasibuan dalam bukunya Etika Profesi, Profesionalisme Kerja (Hasibuan, 2017) menggambarkan bahwa seorang yang profesional menginginkan sebuah kesempurnaan dalam bekerja, ketelitian yang bisa diperoleh dari pengalaman, tidak mudah berputus asa dan mempunyai kompetensi serta menjaga efektifitas kerja yang tinggi. Dengan demikian maka Kinerja pegawai tersebut dapat ditingkatkan secara maksimal.

3.5.6 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Baso. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Baso. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati Diah Musirin, Irwansyah (Musirin & Irwansyah, 2019) dan penelitian oleh Arisan Aprianggi, Mareta Kemala Sari, Alfattory Rheza Syahrul (apri anggi, 2018) yang menyatakan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mubarak dan Adjani dalam bukunya Komunikasi Antar pribadi Dalam Masyarakat Majemuk (Mubarak, Adnani, 2014) mengatakan bahwa dalam komunikasi interpersonal ada beberapa hal yang mempengaruhi agar komunikasi berjalan lancar, antara lain adalah apa yang diharapkan oleh masing-masing pribadi.

3.5.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Baso. Semakin tinggi komitmen terhadap Puskesmas baso maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Latief, Syardiansah dan Muhammad Safwan (Latief et al., 2019) dan penelitian Ida Ayu Mirah Kusuma Putri, I Dewa Nyoman Badera (Mirah Kusuma Putri & Badera, 2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbin (dalam Wilujeng et al, 2018) secara umum komitmen organisasi diartikan sebagai dedikasi atau kewajiban. Komitmen organisasi berhubungan dengan tingkat kemauan karyawan mengatur diri sendiri dalam suatu organisasi dengantujuan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sementara Allen dan Meyer mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah kedekatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu terhadap organisasi serta keinginan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Sementara Benjamin Bukit dan kawan kawan (Bukit et al., 2017) mengutip bahwa Komitmen terhadap organisasi yang tinggi, dapat memberi dampak positif bagi organisasi, yaitu dapat meningkatkan produktivitas. *"Higher commitment can facilitate higher productivity"*. (Kinicki & Kreitner 2003:129), Pekerja yang komit memiliki kepuasan terhadap apa yang mereka kerjakan, tidak di bawah tekanan, tetapi justru merupakan investasi bagi mereka. *"Committed people have a sense of purpose and do not give up under pressure because they tend to invest themselves in the situation"*. (Kreitner & Kinicki, 1998:542). Jadi dengan demikian maka komitmen organisasi akan

meningkatkan kinerja pegawai.

3.5.8 Pengaruh Komitmen Organisasi dalam mediasi hubungan antara Pengawasan dan Kinerja Pegawai

Dari penelitian ini menggambarkan komitmen organisasi memediasi hubungan antara pengawasan dan kinerja pegawai. Jadi, jika pengawasan yang dilaksanakan atasan bisa berdampak positif bagi pegawai Puskesmas Baso, maka akan semakin meningkatnya komitmen dalam diri pegawai Puskesmas Baso, sehingga akan meningkatkan pula kinerja pegawai Puskesmas Baso. Kondisi sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinda Shara Harum Febriani, Suharnomo (Febriani & Suharnomo, 2018) dan juga penelitian oleh Nurhawa, Badia Perizade, Agustina Hanafi (Hawa et al., 2019) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai *variable intervening*.

3.5.9 Pengaruh Komitmen Organisasi dalam mediasi hubungan antara Profesionalisme dan Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara profesionalisme dan kinerja pegawai. Jadi, apabila profesionalisme pegawai Puskesmas Baso semakin baik, maka komitmen dalam diri pegawai terhadap organisasinya akan semakin meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Haeruddin Hafid dan, Nur Fajariani (2019) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui komitmen. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wida Gerhana, Reztu, dan Wasis (2019) menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan dan Profesionalisme Kerja juga memiliki efek tidak langsung pada kinerja melalui Komitmen Organisasi. Menurut Supriyadi (Hafid et al., 2019) istilah profesionalisme menggambarkan derajat penampilan individu sebagai seorang profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai sebuah profesi. Profesionalisme berbanding lurus dengan kinerja dan juga berkaitan dengan komitmen.

3.5.10. Pengaruh Komitmen Organisasi dalam mediasi hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dalam mediasi hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini variabel komunikasi interpersonal tidak termediasi oleh komitmen organisasi karena rendahnya komunikasi interpersonal yang dirasakan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak adanya komitmen terhadap organisasi maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai Puskesmas Baso.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febriana Nurmallasari (Nurmallasari, 2019) yang menemukan komunikasi interpersonal berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan variabel komitmen organisasional sebagai *variabel intervening*.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Dari Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengawasan, profesionalisme dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh tidak langsung pengawasan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sehingga dapat

disimpulkan bahwa pengawasan dan profesionalisme berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Sedangkan komunikasi interpersonal berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Disarankan kepada para peneliti berikutnya agar melakukan penelitian dengan lebih banyak lagi jumlah populasi serta sampel, sehingga data yang diperoleh bisa digeneralisasikan lebih baik. Sehingga hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti berikutnya bisa menjelaskan secara lebih akurat kecenderungan dari setiap variabel yang dibuat. Kepada para peneliti berikutnya untuk bisa menggunakan berbagai teori baru yang lebih relevan karena teori penilaian kinerja dan komitmen akan terus berubah dan berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amanda, R. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Astra International Tbk Waru. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1–8.
- Anggun Retha Armani, M. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70–82.
- Apri anggi, A. (2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Kota Padang. *Economica*, 6(2), 143–155. <https://doi.org/10.22202/economica.2018.v6.i2.2594>
- Arianti R, K. (2013). Pengaruh Profesionalisme, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Nurse dan Caregiver Indonesia. *Jurnal MIX*, 53(9), 1689–1699. [/citations?view_op=view_citation&continue=/scholar%3Fhl%3Dpt-BR%26as_sdt%3D0,5%26scilib%3D1&citilm=1&citation_for_view=wS0xi2wAAAAJ:2osOgNQ5qMEC&hl=pt-BR&oi=p](https://doi.org/10.22202/economica.2018.v6.i2.2594)
- Benjamin Bukit, Tasman Malusa, A. R. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Lia (ed.); 3rd ed.). CV.R.A.De.Rozarie.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zahir Publishing. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Busro, M. D. (2019). *Teori-Teori Manajemen SDM* (pp. 1–3). Prenadamedia Group.
- Dyah, B., & Agustinus, B. (2018). *Validitas dan Reabilitas Penelitian*. Mitra Wacana Media. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tr4m7>
- Eni Erwantiningsih. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 7(1), 54. <https://doi.org/10.30997/jsh.v8i1.701>
- Febriani, D. S. H., & Suharnomo. (2018). PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1–12.
- Fujianti, L. (2012). Pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja akuntan pendidik. *Prosiding Seminar Nasional*, 816–829.
- Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2017). Etika Profesi, Profesionalisme Kerja. In *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* (Vol. 3, Issue 1). <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50>

- Gulo.W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hafid, H., Fajariani, N., Muhammadiyah Mamuju Jalan Baharuddin Lopa, S., & Barat, S. (2019). Hubungan profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja dosen pada stie muhammadiyah mamuju. *J A*, 16(1), 58–68. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Harahap, L. K. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Hasibuan. (2017). *Etika Profesi, Profesionalisme Kerja* (Hakim Hasibuan (ed.); 1st ed.). UISU Press. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7ezmq>
- Hawa, N., Perizade, B., & Hanafi, A. (2019). PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSUD MUARADUA OKU SELATAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p17>
- Hermawan, H. (2019). *Riset Hospitalitas Metode Kuantitatif untuk Riset Bidang Kepariwisata*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/fcnzh>
- Kementerian Kesehata RI, (2019). Permenkes No. 4 Tahun 2019, tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan. In *Web Kementerian Kesehatan RI*.
- Kementerian Kesehatan RI, (2019). Permenkes Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. *Time*, 6(3), 198.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Lindawati, R. D. (2014). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PUSDIKLAT BEA DAN CUKAI. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5 No.1, 878–887.
- Mardiyana, I. K. E., & Riana, I. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh - Oleh. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6825. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p22>
- Menkumham. (2014). *UU_NO_36_2014.pdf*. 1.
- Mirah Kusuma Putri, I. A., & Badera, I. D. N. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tindakan Supervisi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 1215. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i02.p14>
- Mubarok, Adnjani, M. D. (2014). Komunikasi Antarpribadi Dalam Masyarakat Majemuk. In *Dapur buku* (1st ed.). Dapur Buku.
- Munaf, Y. (2015). *Hukum Administrasi Negara Sektor* (Chaidir Elydar (ed.)). Marpoyan tujuh.
- Musirin, S. D., & Irwansyah, I. (2019). Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah. *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 4(2), 116–134. <https://journal.interstudi.edu/index.php/InterKomunika/article/view/314>
- Nurmalasari, F. (2019). Pengaruh pengawasan, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Univ. Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta*, 98667(6), 987667.
- Priyono. (2010). Manajemen SDM. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Chandra Teddy (ed.); Revisi 201). Zifatama Publishing.
- Prof. Dr. H. M. Abdullah Ma'ruf, S. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In B. R. Hakim (Ed.), *Perpustakaan Nasional RI*. Aswaja Pressindo.
- Sakti P, Handoyo RS, W. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan*

- Bisnisurnal Iimiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149> Published,
- Satriadi. (2016). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Negeri Binaan Tanjungpinang. *Economica*, 4(2), 288–295.
<https://doi.org/10.22202/economica.2016.v4.i2.583>
- Siahaan, V. (2010). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan Bpk-Ri Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah Dan Riset Akuntansi*, 3(1), 10–28.
- Sun, L., Ji, S., & Ye, J. (2018). Partial Least Squares. In *Multi-Label Dimensionality Reduction*.
<https://doi.org/10.1201/b16017-6>
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. In *Universitaa Udayana*. CV.Setia Bakti.
https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf
- suryani Irma. (2018). Factors Affecting Organizational Commitment. *Manajemen Dan Inovasi*, 9(1), 26–34. <https://doi.org/10.24312/paradigms050102>
- Wilujeng s*, Setyanti S, H. (2018). *WORK CULTURE, WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT*. INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH SCIENCE & MANAGEMENT. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1254377>
- Yamazakia, Y., & Petchdee, S. (2015). Turnover Intention, Organizational Commitment, and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand. *Journal of Business and Management*, 4(4), 22–38. <https://doi.org/10.12735/jbm.v4i4p22>
- Yuyun, T. A. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386–399. [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/_artikel_ejournal_genap_yuyun_06-09-16-03-22-55\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/_artikel_ejournal_genap_yuyun_06-09-16-03-22-55).pdf)