

**DAMPAK PENGAWASAN DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PUSKESMAS KARYA JAYA PERAN KOMITMEN SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun oleh:

NAMA : MUHAMMAD EKA PUTRA WIBOWO
NPM : 245141022
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : MUHAMMAD EKA PUTRA WIBOWO
NPM : 245141022
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : DAMPAK PENGAWAN DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS KARYA JAYA
PERAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

Pembimbing Tesis

Tanggal 23/1/2025 Pembimbing I

Menyetujui :

Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.

NIDN : 0220016002

Tanggal 23/1/2025 Pembimbing II

Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si

NIDN : 0207069401

Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

NIDN : 0205026401

Tanggal 24/1/2025

Kaprodi MM

Dr. Sari Sakarina, SE., MM

NIDN : 0214038501

Tanggal 24/1/2025

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**DAMPAK PENGAWASAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KARYA JAYA
PERAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Sidang Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti

Nama : MUHAMMAD EKA PUTRA WIBOWO
NPM : 245141022
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui

Ketua Penguji :

Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
NIDN : 02200160021

Tanggal

23/1/2025

Tanda Tangan

Anggota Penguji :

1. Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.Si
NIDN : 0207069401

23/1/2025

2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0110117204

23/1/2025

Mengetahui :

Palembang, 24 Januari 2025
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 24 Januari 2025
Kaprosdi MM

Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Eka Putra Wibowo

NPM : 245141022

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

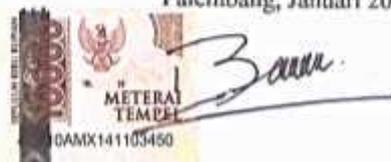
Judul Tesis : Dampak Pengawasan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Peran Komitmen Sebagai Variabel Intervening

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagianbagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksisanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Januari 2025



Muhammad Eka Putra Wibowo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Dampak Pengawasan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Peran Komitmen Sebagai Variabel *Intervening* baik secara langsung maupun secara tidak langsung, populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Pegawai Puskesmas Karya Jaya yang berjumlah 60 Pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan melalui program PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Peran Komitmen, Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap Peran Komitmen, Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Peran Komitmen, Pengawasan secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Peran Komitmen Sebagai Variabel *Intervening* dan komunikasi interpersonal secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Peran Komitmen Sebagai Variabel *Intervening* . Nilai R² untuk variabel laten Peran Komitmen sebagai variabel mediasi sebesar 0,940, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Peran Komitmen Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan dan Komunikasi Interpersonal sebesar 80,0%. % sedangkan sisanya sebesar 20,00% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R² untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,940 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebesar 94,0%. % sedangkan sisanya sebesar 06,00% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci : Pengawasan, Komunikasi Interpersonal, Kinerja dan Peran Komitmen

ABSTRACT

This study aims to determine and prove the Impact of Supervision and Interpersonal Communication on the Performance of Karya Jaya Health Center Employees, the Role of Commitment as an Intervening Variable, both directly and indirectly, the population of this study were all Employees at Karya Jaya Health Center Employees totaling 60 Employees as research samples. Data analysis used through the PLS program. The results of this study indicate that Supervision has a significant effect on Employee Performance. Interpersonal Communication has a significant effect on Performance. Supervision has a significant effect on the Role of Commitment, Interpersonal Communication does not have a significant effect on the Role of Commitment, Performance does not have a significant effect on the Role of Commitment, Indirect Supervision does not have a significant effect on the Performance of Karya Jaya Health Center Employees, the Role of Commitment as an Intervening Variable and indirect interpersonal communication does not have a significant effect on the Performance of Karya Jaya Health Center Employees, the Role of Commitment as an Intervening Variable. The R² value for the latent variable Role of Commitment as a mediating variable is 0.940, which means that the value identifies that the variation in the Role of Employee Commitment can be explained by the variables of supervision and Interpersonal Communication by 80.0%. % while the remaining 20.00% is explained by other variables. The R² value for the latent variable Performance is 0.940, which means that the value identifies that the variation in Performance can be explained by the variables of work culture, leadership and Job Satisfaction by 94.0%. % while the remaining 06.00% is explained by other variables.

Keywords: Supervision, Interpersonal Communication, Performance and Role of Commitment

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Dampak Pengawasan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Peran Komitmen Sebagai Variabel *Intervening*”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Direktur Program Pasca Sarjana MM-UTP, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E, M.Si
5. Ibu Dr.Ir.Hj. Manisah, MP dan selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE., M.SI dan selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM dan selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan proposal tesis ini.

8. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
9. Kepala Puskesmas Karya Jaya beserta staf. yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan proposal Tesis ini.
10. Istri dan anakku tercinta yang memberikan support dan masukan dan sangat berharap saya menuntaskan S2-nya
11. Teman-teman kelas malam Angkatan 46 Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang
12. Saudara-saudaraku ku yang selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, Januari 2025

Muhammad Eka Putra Wibowo

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Pembatasan Masalah	11
1.4 Perumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Kegunaan Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	16
2.1 Kajian Pustaka	16
2.1.1 Kinerja	16
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.1.1.3 Pengertian Penilaian Kinerja.....	21
2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....	22
2.1.2 Pengawasan.....	24
2.1.2.1 Definisi Pengawasan	24
2.1.2.2 Tujuan Pengawasan.....	26
2.1.2.3 Jenis – jenis Pengawasan.....	27
2.1.2.4 Sifat dan Waktu Pengawasan	28
	vii

2.1.2.5 Metode Pengawasan	30
2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Pengawasan	32
2.1.3 Komunikasi Interpersonal	33
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal	33
2.1.3.2 Unsur-Unsur Komunikasi Interpersonal.....	34
2.1.3.3 Karakteristik Komunikasi Interpersonal.....	37
2.1.3.4 Fungsi dan Tujuan Komunikasi Interpersonal	38
2.1.3.5 Bentuk-bentuk Komunikasi Interpersonal.....	40
2.1.3.6 Dimensi dan indikator Komunikasi Interpersonal.....	44
2.1.4 Komitmen	46
2.1.4.1 Pengertian Komitmen.....	46
2.1.4.2 Ciri – Ciri Komitmen	47
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen	47
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Komitmen	48
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	49
2.3 Kerangka Berpikir	53
2.4 Hipotesis Penelitian	59
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	61
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	61
3.2 Desain Penelitian	62
3.3 Populasi, Sampel.....	62
3.3.1 Populasi.....	62
3.3.2 Sampel	63
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	64
3.4.1 Sumber Data	64
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	64
3.5 Instrumen Penelitian	66
3.6 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	66
3.7 Teknik Analisis Data.....	72
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	73
3.7.2 Analisis Inferensial	74
3.7.3 Analisa <i>Outer Model</i>	77
3.7.4 Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	78

3.7.5	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	79
3.8	Pengujian Hipotesis	80
3.8.1	Analisis <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung) : <i>Path Coefficients</i> (Koefisien Jalur)	80
3.8.2	Analisis <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung).....	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Analisis Deskriptif	93
4.1.1	Deskripsi Data Demografi Responden.....	93
4.1.1.1	Jenis Kelamin	93
4.1.1.2	Usia	94
4.1.1.3	Pendidikan.....	95
4.1.2	Deskriptif Data Jawaban Responden	96
4.1.3	Analisis Inferensial	97
4.1.3.1	Pengukuran Model Variabel / <i>Outer Model</i>	97
4.1.3.2	Pengukuran Struktur / <i>Inner Model</i>	104
4.1.4	Analisis nilai <i>R-Square</i>	105
4.1.5	Analisis <i>f-Square</i> (Prediktor Variabel Laten)	106
4.1.6	Uji Hipotesis	106
4.1.7	Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effects</i>)	109
4.2	Pembahasan Hasil penelitian.....	100
4.2.1	Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang.	100
4.2.2	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang.....	111
4.2.3	Pengaruh Pengawasan terhadap Komitmen Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang	112
4.2.4	Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Peran Komitmen Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang.	114
4.2.5	Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Peran Komitmen Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang.....	115
4.2.6	Pengaruh Pengawasan secara tidak langsung terhadap Kinerja	

Pegawai Puskesmas Karya Jaya Peran Komitmen Sebagai Variabel Intervening.....	116
4.2.7 Pengaruh komunikasi interpersonal secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Peran Komitmen Sebagai Variabel Intervening.....	117
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	118
5.2 Implikasi.....	119
5.3 Saran.	120
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	59
3.1 Diagram Jalur Penelitian.....	80
4.1 <i>Full Model</i> Setelah Dikalkulasi.....	94
4.2 <i>Full Model Bootstrapping t-statistic</i>	109

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Ketercapaian Pelayan	7
2.1 Penelitian Terdahulu	49
3.1 Jadwal Penelitian.....	61
3.2 Pegawai Tetap Dan Pegawai Tidak Tetap	63
3.3 Skala Likert	65
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	67
3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pengawasan	68
3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komunikasi Interpersonal	70
3.7 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi	71
3.8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	82
4.1 Jenis Kelamin Responden	93
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	94
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	95
4.4 Kategori Jawaban	96
4.5 Kategori Jawaban Responden	95
4.6 <i>Loading Factor full model</i>	97
4.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	98
4.8 <i>Discriminant Validity</i>	99
4.9 <i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i>	100
4.10 <i>R-Square</i>	100
4.11 <i>f-Square</i>	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Hasil tabulasi data

Lampiran 3. Hasil olah data

Lampiran 4. Hasil similarity turtinin (<20%)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan ~~terhadap~~ para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan masyarakat yang optimal yang ditandai oleh penduduknya berperilaku hidup sehat dan dalam lingkungan yang sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang optimal di seluruh wilayah Republik Indonesia (Adam, 2018)

Pada proses pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan, khususnya perencanaan kebutuhan SDM kesehatan. Selama ini masih bersifat administratif kepegawaian dan belum dikelola secara professional, masih bersifat top down dari pusat belum *bottom up* (dari bawah), belum sesuai kebutuhan organisasi dan kebutuhan nyata di lapangan, serta belum berorientasi pada jangka panjang (Syaputri & Hartono, 2023).

Kinerja suatu organisasi tidak dapat berhasil atau tidak dapat tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap pegawai atau para pelaku dalam

suatu organisasi belum menyumbangkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan organisasi dan para atasab belum mengetahui bagaimana cara mengukur tingkat sumbangan tenaga kerja dalam bentuk kinerja pegawai serta belum mengetahui kapan kinerja pegawai harus dinilai sehingga pegawai tidak bekerja secara optimal, akan tetapi melalui pengawasan dan budaya kerja yang baik, maka motivasi kerja yang dihasilkan pegawai akan baik pula sehingga mampu meningkatkan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik diberikan oleh organisasi).(Listriana, Manisah. Hakimah, 2022)

Menurut Afandi, (2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu Instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika. Kinerja adalah sejauh mana seseorang memilikinya dibantu dalam menjalankan strategi bisnis, baik dengan mencapai tujuan terkait dengan perannya atau dengan menunjukkan keterampilan yang dianggap relevan dengan perusahaan (Yuni et al, 2024)

Kinerja merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018)

Komitmen sebagai variabel *Intervening* memainkan peran penting dalam hubungan antara pengawasan dan kinerja pegawai. Komitmen adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi, maka komitmen merupakan sikap setia dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seseorang yang telah memutuskan untuk bergabung ke dalam aktivitas keanggotaan lembaga tertentu (Alwi & Sugiono, 2020)

Nurhidayatullah & Witono, (2024) Komitmen organisasi adalah kesetiaan anggota terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui pencapaian sasaran-sasaran, nilai-nilai, serta keinginan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi. Menurut Robbin dalam Wilujeng, Sri Rahayu Wahyu, Sri Hana, (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. bahwa komitmen organisasi adalah kedekatan emosional,identifikasi dan keterlibatan individu terhadap organisasi serta keinginan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi tersebut. penelitian yang dilakukan oleh Latief, Abdul Syardiansah & Safwan, (2019) dan penelitian (Dina Ginting, Ginta Ariyani, 2024) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian oleh Razak, (2022) bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara pengawasan dan kinerja pegawai, di

mana pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan Irawati Rajak, Adnan Zulkifli, Zulkifli Sabuhari, (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pengawasan yang baik dapat meningkatkan komitmen tersebut. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya berfungsi sebagai hasil dari pengawasan yang baik, tetapi juga sebagai penghubung yang memperkuat dampak positif pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Manusia dalam organisasi membutuhkan pengawasan bukan dengan maksud untuk mendidik dan membimbingnya. Hal ini maksudnya ialah sangat penting untuk diperhatikan karena pimpinan dalam suatu organisasi sering lupa bahwa seorang pimpinan yang baik adalah orang yang dengan tulus memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk berbuat kesalahan. Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian dalam Syamsidar & Hasyim, (2018)

Irmayani, (2021) mengemukakan bahwa fungsi pengawasan adalah menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional yang sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke rel yang sebenarnya. Dengan kata lain, sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan adalah

membandingkannya rencana dengan kinerja nyata (*actual performance*).

Pertiwi, Ahiruddin & Soderin, (2020) bahwa pengawasan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan memoderasi pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Lebih lanjut, Susilawati, Evi Lubis & Kesuma, Sapta Pratama, Ikbar Khaira, (2023) menekankan bahwa pengawasan yang baik memungkinkan organisasi untuk memantau pelaksanaan pekerjaan dan mengidentifikasi kelemahan yang dapat merugikan kinerja. Penelitian ini menegaskan bahwa pengawasan yang efektif berkontribusi pada disiplin kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pengawasan dapat dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung dan tidak langsung melalui komitmen organisasi.

Komunikasi interpersonal ini adalah terjadi ketika seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya simbol-simbol verbal) untuk mengubah tingkah laku orang lain (komunikan) dalam sebuah peristiwa komunikasi. Seperti komunikasi secara umum yang memiliki ciri-ciri tertentu, komunikasi interpersonal juga memiliki ciri dan karakteristik yang lebih khusus. Diantaranya arus pesan dua arah, dilakukan secara tatap muka serta umpan balik segera. komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antar seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi, baik organisasi bisnis maupun non bisnis, dengan menggunakan media komunikasi serta bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan

tertentu Burhanudin dalam Hendra & Satriawan, (2023). Menurut Mulyana dalam Yolanda & Rosy, (2022) menyatakan komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung. Menurut Bambacas dalam Nofia & Abror, (2019) komunikasi interpersonal merupakan kegiatan mengatur, mengendalikan dan merencanakan. komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan antara dua orang atau kelompok kecil secara langsung baik itu pesan verbal maupun nonverbal sehingga mendapatkan feedback secara langsung.

Dari penelitian yang dilakukan Citra & Suwanto, (2023) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Didalam organisasi maupun perusahaan, komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam pembentukan sebuah perusahaan yang efektif dan efisien. Musrini & Irwansyah, (2019) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahanya. yang menyatakan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang beralamat di Jl. Musi, Keramasan, Kec. Kertapati, Kota Palembang berkaitan erat dengan mutu pelayanan dasar sehingga terkandung bahwa puskesmas berkewajiban menjaga bahkan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dasar masyarakat.

Mutu pelayanan kesehatan dasar adalah kesesuaian pelayanan kesehatan dasar yang di sediakan dengan kesehatan yang memuaskan pasien atau kesesuaian dengan standar pelayanan. Terselenggaranya pelayanan kesehatan yang bermutu dan memuaskan di Puskesmas Karya Jaya dalam rangka terwujudnya peningkatan kesadaran kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar dapat mewujudkan standar kesehatan yang setinggi-tingginya. Sebagai instansi publik dalam hal pelayanan kesehatan, Puskesmas Karya Jaya terus berbenah menuju kearah yang lebih baik agar pelayanan kesehatan kepada masyarakat semakin berkualitas. Namun, pada kenyataannya di Puskesmas Karya Jaya pelayanannya masih terdapat kekurangan seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Ketercapaian Pelayan

Tahun	Standar Pelayanan Minimal	Indeks Kepuasan Masyarakat
2021	75,08%	75,10%
2022	75,02%	74,90%
2023	75,02%	74,50%

Sumber : UPTD Puskesmas Karya Jaya (2024)

Dari data diatas, dimana nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada tahun 2021 yaitu 75,10% , tahun 2022 74,90% dan pada tahun 2024 yaitu 74,50%, dan itu menunjukkan bahwa kinerja pelayanan Puskesmas Karya Jaya, secara umum berada pada kategori mutu C (kurang baik) dengan interval : 65,00 – 76,60. menjelaskan bahwa indeks kepuasan masyarakat masih tidak sesuai dengan standar pelayanan minimal. hal ini mengindikasi kalau kinerja dari pegawai Puskesmas Karya Jaya masih kurang. Standar Pelayanan Minimal (SPM) puskesmas yang wajib diberikan kepada

masyarakat yang mencakup : Pelayanan kesehatan ibu hamil, Pelayanan kesehatan ibu bersalin, Pelayanan kesehatan bayi baru lahir, Pelayanan kesehatan balita, Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar, Pelayanan kesehatan pada usia produktif, Pelayanan kesehatan pada usia lanjut, Pelayanan kesehatan penderita hipertensi, Pelayanan kesehatan penderita diabetes mellitus, Pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat, Pelayanan kesehatan orang terduga tuberculosis dan Pelayanan kesehatan orang dengan risiko terinfeksi HIV. Selain itu tim Dinas Kesehatan Provinsi juga melakukan Sosialisasi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59/2021 tentang penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM) bagi pengelola program dan bagian Perencanaan Dinas Kesehatan.

Permasalahan yang dapat menyebabkan kinerja pegawai di Puskesmas Karya Jaya menurun, di antaranya: keterlambatan, absensi, dan pulang lebih cepat dari jadwal kerja, Keterbatasan kemampuan kerja, terutama dalam pelayanan medis. Kurangnya implementasi etika budaya 5S (senyum, salam, sapa, sopan, dan santun) dalam berinteraksi dengan pasien. menyebabkan belum mampu memberikan pelayanan secara maksimal. Puskesmas Karya Jaya merupakan salah satu kantor yang melakukan segala aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan pemerintahan pelayanan masyarakat yang pengawasannya terhadap pegawai belum terlalu optimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai. Hal ini dikarenakan oleh pengawasannya yang belum terlalu diterapkan oleh pimpinannya sehingga dapat menimbulkan kinerja pegawai yang masih rendah.

Rendahnya kinerja pegawai di Puskesmas Karya Jaya terlihat dari dimensi kualitas kerja. Hal ini terlihat dari masih kurangnya kerapuhan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan. Dimensi kualitas kerja kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya, dimensi produktivitas kurangnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya kurang memuaskan dan dimensi Efektivitas pegawai belum menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan instansi.

Rendahnya Komitmen organisasi di Puskesmas Karya Jaya karena pegawai belum bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai pegawai yang tidak berkomitmen, bagi Puskesmas Karya Jaya komitmen para pegawai ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para pegawai nantinya dapat berpengaruh pada kinerjanya. Komitmen karyawan yang tinggi pegawai akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan instansi.

Rendahnya Pengawasan dari pimpinan di Puskesmas Karya Jaya akan membuka peluang bagi pegawai untuk melakukan pelanggaran, sehingga pegawai bekerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

pengawasan kepada pegawai hanya dilakukan pada bagian pelayanan pasien. Sehingga membuka terjadinya peluang bagi pegawai untuk melakukan kesalahan

Rendahnya Komunikasi Interpersonal dimana masih kurangnya komunikasi dan keakraban antara atasan dan pegawainya dikarenakan atasan yang terlalu sibuk sehingga tidak ada waktu untuk berdiskusi dengan para pegawainya. Selain itu terdapat beberapa pegawai yang belum tetap atau non pns yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari dinas sebelum masa kontrak habis. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Karya Jaya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang) antara lain :

1. Rendahnya kinerja pegawai masih kurangnya kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya, kurangnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya kurang memuaskan dan pegawai belum menggunakan waktu seefisien mungkin.

2. Belum optimalnya Komitmen organisasi di karena pegawai belum bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai pegawai yang tidak berkomitmen.
3. Belum optimalnya Pengawasan dari pimpinan akan membuka peluang bagi pegawai untuk melakukan pelanggaran, sehingga pegawai bekerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Belum optimalnya Komunikasi Interpersonal dimana masih kurangnya komunikasi dan keakraban antara atasan dan pegawainya dikarenakan atasan yang terlalu sibuk sehingga tidak ada waktu untuk berdiskusi dengan para pegawainya.
5. Belum optimalnya kepuasan kerja terlihat adanya perilaku indisipliner pada beberapa pegawai misalnya datang terlambat, terlambat masuk kerja, rendahnya memberikan pelayanan, tidak semangat, terpaku dengan suatu pekerjaan,
6. Belum optimalnya budaya kerja dimana masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, rendahnya integrasi, dimana budaya kerja belum mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara terkoordinasi yang menyebabkan banyak pegawai yang menunda pekerjaan yang diberikan sehingga banyak pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan menjadi terbengkalai
7. Belum optimalnya kepemimpinan dimana kepemimpinan dianggap belum berjalan ideal seperti pimpinan belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan

eksternal. Kepempinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan.

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Dampak Pengawasan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Peran Komitmen Sebagai Variabel *Intervening***".

1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Peran Komitmen Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Peran Komitmen Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang?

5. Apakah terdapat pengaruh Peran Komitmen terhadap kinerja Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang?
6. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Peran Komitmen Sebagai Variabel *Intervening*?
7. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Peran Komitmen Sebagai Variabel *Intervening*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Peran Komitmen Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang,
2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Peran Komitmen Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang,
3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang
4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang
5. Pengaruh Peran Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang
6. Pengaruh Pengawasan secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Peran Komitmen Sebagai Variabel *Intervening*

7. Pengaruh komunikasi interpersonal secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karya Jaya Peran Komitmen Sebagai Variabel *Intervening*.

1.6 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman konsep manajemen sumber daya manusia dalam konteks instansi pemerintahan. Teoritisnya, penelitian ini dapat mengembangkan pemahaman tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

- b. Pengawasan, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada teori pengawasan, komunikasi interpersonal, kinerja pegawai dan komitmen organisasi di lingkungan kerja pemerintahan. Dengan menganalisis hubungan antara pengawasan, komunikasi interpersonal, kinerja pegawai dan komitmen organisasi, penelitian ini dapat mengembangkan wawasan teoritis tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas dalam konteks kantor pelayanan publik.

2. Secara Praktis

a. Meningkatkan Kinerja Pegawai

Penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi instansi pemerintahan, khususnya Puskesmas Karya Jaya Kota Palembang, untuk meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian dapat menjadi dasar untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi pegawai.

b. Peningkatan Pengawasan dan Komunikasi Interpersonal

Hasil penelitian dapat memberikan wawasan praktis untuk memperbaiki Pengawasan dan Komunikasi Interpersonal di Kantor Karya Jaya Kota Palembang. Rekomendasi yang dihasilkan dapat membantu pimpinan untuk mengimplementasikan perubahan yang diperlukan guna meningkatkan pengawasan dan komunikasi interpersonal diri pegawai.

3. Secara Akademis

a. Pengembangan Teori Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi

Penelitian ini dapat menyumbangkan literatur akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan teori tentang hubungan antara pengawasan, komunikasi interpersonal, kinerja pegawai dan komitmen organisasi.

b. Kontribusi terhadap Pengembangan MSDM

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur manajemen publik dengan menyediakan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan layanan publik di instansi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam. (2018). *Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo*,. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Ganesha.
- Adityansah, Ilham, Arwiyah, & Yahya. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada PD. BPR Astanajapura Cabang Klangeran Cirebon). *EProceedings of Management*, 7(2), 6779–6789.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. (Nusa Media).
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Citra, & Suwanto. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 239–248. <https://doi.org/10.58192/profit.v2i4.1382>
- Dina Ginting, Ginta Ariyani, I. (2024). Dampak Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Daaitv Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 166–180. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3351>
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, P. D. S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian Manajemen, AMOS, LISREL PLS* (PT Luxima).
- Hendra, N., & Satriawan, B. (2023). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Kepulauan Riau Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 7.
- Irawati Rajak, Adnan Zulkifli, Zulkifli Sabuhari, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(2), 268–278. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i2.182>

- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman. (Deepublish).
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Raja Grafi).
- Latief, Abdul Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1250>
- Listriana, Manisah. Hakimah. (2022). *Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang*.
- Mangkunegara, P. A. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Refika Adi).
- Miftah Thoha. 2013 “*Kepemimpinan dalam manajemen*” Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Musrini, S., & Irwansyah. (2019). Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah. *Jurnal Komunika / Inter Komunika*, 4(2), 116–134. <https://journal.interstudi.edu/index.php/InterKomunika/article/view/314>
- Nofia, & Abror, D. Y. (2019). *The Effects of Interpersonal Communication and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (At Agam District Government)*. 97(Piceeba), 581–587. <https://doi.org/10.2991/piceeba-19.2019.63>
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen: Tinjauan filosofis dan praktis*.
- Nurhidayatullah, & Witono, A. H. (2024). Studi Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru di SDN 1 Meninting. (*JPAP Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*), 8(1), 1–4. <https://doi.org/10.29303/jpap.v8i1.522>
- Pertiwi, Ahiruddin, H., & Sodirin. (2020). Analisis Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(02), 25–32. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i02.571>

- Razak. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kredit Di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(August), 2532–2540.
- Samad, M. A. (2022). BAB 4 STATISTIK DESKRIPTIF. *STATISTIK KESEHATAN: Teori Dan Aplikasi*, 33.
- Saputra, Nika, Mulia, & Afri, R. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.440>
- Siagian, L. &. (2018). “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner.” *Agora*, 6(1), 1–6.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (CV Alfabet).
- Susilawati, Evi Lubis, H., & Kesuma, Sapta Pratama, Ikbar Khaira, I. (2023). Factors Affecting Engineering Institutes Operational Efficiency: Exploring Mediating Role of Digital Technologies Adoption in Teaching/Learning. *Operational Research in Engineering Sciences: Theory and Applications*, 6(1), 252–273. <https://doi.org/10.31181/oresta/0601127>
- Syamsidar, E., & Hasyim, S. Bin. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sub Unit Rumah Perlindungan Sosial Asuhan Anak (RPSAA) Cisarupan - Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 9(1), 12–20.
- Syaputri, R., & Hartono, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Komunika Ilmiah Komunikasi*, 1(1), 1–6.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. (CV. Pustaka).
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. (Rajawali Pertama).
- Wilujeng, Sri Rahayu Wahyu, Sri Hana, L. (2018). Work Culture, Work Motivation and Organizational Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Research Science & Management*, 5(5), 88–93. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1254377>

- Yolanda, E. S., & Rosy, B. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan Pegawai Kantor Desa Driyorejo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 518–535. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.359>
- Yuni Adinda Putri, Fitri Nurjanah Wati, Nina Fitriana, 2024 *The Influence of Work Skills and Physical Workload on Employee Performance at CV. Jaya Perkasa Abadi Palembang* Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM) Vol .9.No.1