

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Profesionalitas Dan Kompetensi Terhadap Sistem Monitoring dan Kinerja Paramedis

Sri Suherning¹, Toni Herlambang², Eko Budi Satoto³

Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi¹, Universitas Muhammadiyah Jember^{2,3}
Email : herning.rsifatimah@gmail.com¹

Abstract

This study aims to empirically examine the effect of interpersonal communication, professionalism and competence on the monitoring system and paramedic performance. This research was conducted on nurses and midwives who work at the Fatimah Islamic Hospital in Banyuwangi. The research was conducted in April-May 2022. The data collection technique was using a questionnaire. The results showed a positive and significant influence of interpersonal communication on the monitoring system. There is a positive and significant influence of professionalism on the monitoring system. There is a positive and significant influence of competence on the monitoring system. There is a positive and significant influence of interpersonal communication on the performance of nurses. There is a positive but not significant effect of professionalism on the performance of nurses. There is a positive but not significant effect of competence on the performance of nurses. There is a positive and significant effect of the monitoring system on the performance of nurses. There is a positive and significant influence of interpersonal communication on the performance of nurses through the monitoring system. There is a positive and significant effect of professionalism on the performance of nurses through the monitoring system. There is a positive and significant effect of competence on the performance of nurses through the monitoring system.

Keywords: *interpersonal communication, professionalism, competence, monitoring system, performance*

1. Pendahuluan

Kinerja perawat / paramedis menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh rumah sakit, karena kinerja perawat dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Hasil kerja (performance) yang dihasilkan perawat tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja / hasil

kerja, yang selanjutnya berefek kepada kinerja karyawan yaitu: variabel komunikasi interpersonal, profesionalitas dan kompetensi.

Profesionalitas perawat ditunjukkan dari perilaku perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan berdasarkan standar pelayanan keperawatan, mandiri, bertanggung jawab dan bertanggung gugat, serta mengembangkan kemampuan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Ciri profesionalitas perawat tersebut harus tetap dipelihara dan ditingkatkan dalam rangka mempertahankan standard kinerja yang tinggi. Sehingga profesionalitas perawat merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan.

Selain komunikasi interpersonal dan profesionalitas perawat, juga diperlukan kompetensi perawat. Kompetensi berhubungan erat dengan kemampuan dan motivasi kerja yang kuat dalam memberikan pelayanan. Kompetensi yang dimiliki perawat, tercermin pada pelaksanaan tugas keperawatan dalam pelayanan kepada pasien. Kompetensi perawat dapat diperoleh melalui proses pendidikan formal maupun pelatihan. Kompetensi yang dimiliki seorang perawat, dapat menjadi sebuah kemampuan yang maksimal apabila didukung dengan persepsi perawat yang positif tentang kompetensi itu sendiri.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk mengkaji adanya pengaruh komunikasi interpersonal, profesionalitas, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui sistem monitoring. Penelitian tentang komunikasi yang dilakukan sebelumnya menemukan hasil sebagai berikut: Rezaka (2020); Usman (2013); Kabu (2019) menemukan hasil penelitian adanya komunikasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kadarsih (2014) menyatakan bahwa profesionalitas adalah semangat, paradigma, spirit, tingkah laku, ideologi, pemikiran, gairah untuk terus-menerus secara dewasa (mature) yang akan semakin meningkat dan akan menghasilkan kinerja karyawan. Waterkamp (2017); Apriyatmoko dan Eko (2014); Haris, et, al (2020) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan profesionalitas terhadap kinerja karyawan. Artinya profesionalitas memberikan kontribusi yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Rahmisyari (2017); Hermawan (2019) dan Setiyaji (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budiman (2016) dalam penelitiannya menunjukkan secara parsial dan simultan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi memberikan peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh sistem monitoring terhadap kinerja organisasi dilakukan oleh Tanti (2015) menunjukkan hasil evaluasi dan monitoring berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang memiliki bobot prioritas yang paling tinggi. Marsaoly dan Nurlaila (2016) menunjukkan sistem pengawasan dan monitoring kerja menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.1. Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Brayfield dan Crockett, 1955). Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi (Simamora, 2016).

1.2 Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal (antar pribadi) dengan memahami dua kata yang membentuk istilah yaitu komunikasi dan antar pribadi (Knapp dan Gerald, 2002). Komunikasi secara sederhana bisa diartikan sebagai proses pertukaran pesan

antara komunikator dan komunikan untuk mencapai tujuan tertentu (De Vito, 2013). Komunikasi Interpersonal (*interpersonal communication*) juga bisa dikatakan sebagai komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik verbal maupun non verbal (Fidiyanti, 2019).

1.3 Profesionalitas

Nilai profesionalitas bagi perawat merupakan suatu pondasi dari praktik yang mengarahkan perawat dalam berinteraksi dengan klien, rekan sejawat, praktisi profesional dan publik. Hayes (2016), menjelaskan tentang nilai profesional merupakan standart perilaku yang digunakan untuk menyusun tindakan yang akan diterima oleh praktisi ditempat mereka berada. Profesionalitas berhubungan dengan emosi dan pengalaman seseorang pada suatu pilihan, keputusan dan tindakan dalam melakukan pelayanan.

1.4 Kompetensi

Kompetensi perawat dalam perawatan pasien secara utuh dan holistik didefinisikan sebagai konsep praktik perawatan yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, *performance*, *attitude* dan nilai yang diklaim dapat sesuai dengan konsep holistik dan dapat diterima oleh masyarakat dan dapat dikembangkan menjadi sebuah standar kompetensi. Upaya menjamin perawat benar-benar kompeten dalam memberikan asuhan keperawatan maka diperlukan suatu upaya untuk menjamin dan mencegah dari kejadian yang tidak diharapkan yang dapat mengancam keselamatan pasien. Upaya inilah yang dinamakan kredensial. (Marwiati, 2018).

1.5 Sistem Monitoring

Pada dasarnya, monitoring memiliki dua fungsi dasar yang berhubungan, yaitu *compliance monitoring* dan *performance monitoring*. *Compliance monitoring* berfungsi untuk memastikan proses sesuai dengan harapan / rencana. Sedangkan, *performance monitoring* berfungsi untuk mengetahui perkembangan organisasi dalam pencapaian target yang diharapkan. Umumnya, output monitoring berupa progress report proses. Output tersebut diukur secara deskriptif maupun non-deskriptif. Output monitoring bertujuan untuk mengetahui

kesesuaian proses telah berjalan. Output monitoring berguna pada perbaikan mekanisme proses / kegiatan di mana monitoring dilakukan. (Nataliana,2016).

2. Metode Penelitian

Metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Metode yang digunakan peneliti adalah metode asosiatif, yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel (Arikunto, 2012). Variabel bebas (X) dalam hal ini yaitu: Komunikasi interpersonal, profesionalitas, dan kompetensi. Variabel intervening (Z) adalah sistem monitoring, serta variabel terikat (Y) dalam hal ini adalah kinerja perawat.

2.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diteliti. Arikunto (2012) menuturkan bahwa: populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu seluruh perawat dan bidan di Rumah sakit Islam Fatimah Banyuwangi sebanyak 110 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat dan bidan di Rumah sakit Islam Fatimah Banyuwangi sebanyak 110 orang yang terdiri dari perawat berjumlah 92 dan bidan berjumlah 18 orang.

2.2 Teknik Analisis Data

Pengujian Structural Equation Modelling (SEM) yang sering digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil outer loading menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai nilai loading factor di atas 0,50 dan signifikan (t-statistik lebih besar dari t-tabel). Reputasi dan kepercayaan konstruk yang memiliki nilai loading factor diatas 0,50. Uji validitas dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid (sah), maka diperlukan instrumen yang valid pula. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur

data tersebut valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015). Uji reliabilitas dengan menggunakan Warp PLS versi 3.0 dapat menggunakan cara cara berikut ini: (Sugiyono,2015)

a. Composite Reliability

Untuk menentukan composite reliability, apabila nilai composite reliability > 0,8 dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable.

b. Cronbach Alpha

Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya cronbach alpha dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. Cronbach alpha α di katakan baik apabila lebih kecil dari 0,7.

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* yang menunjukkan koefisien parameter. Analisis inner model digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten (uji hipotesis), yaitu antara konstruk: komunikasi interpersonal, profesionalisme dan kompetensi terhadap kinerja melalui sistem monitoring.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas

Berikut ini adalah pengujian validitas dengan menghitung *discriminant validity*

Tabel 1 Convergen Validity Komunikasi Interpersonal

Indikator	<i>Normal Combined Loading</i>	Kriteria	Keterangan
X11	0.720	0,50	Convergen validity
X12	0.853	0,50	Convergen validity
X13	0.750	0,50	Convergen validity
X14	0.831	0,50	Convergen validity
X15	0.790	0,50	Convergen validity

Sumber: Data diolah lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.10 diatas maka indikator konstruk variabel laten komunikasi interpersonal yaitu X11, X12, X13, X14, X15, X16 adalah memenuhi kriteria *convergen validity*.

Tabel 2 Convergen Validity Profesionalisme

Indikator	<i>Normalized Combined Loading</i>	Kriteria	Keterangan
X21	0.600	0,50	Convergen validity
X22	0.814	0,50	Convergen validity
X23	0.796	0,50	Convergen validity

Sumber: Data diolah lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka indikator konstruk variabel laten profesionalisme yaitu X21, X22, X23 adalah memenuhi kriteria *convergen validity*.

Tabel 3 Convergen Validity Kompetensi

Indikator	<i>Normalized Combined Loading</i>	Kriteria	Keterangan
X31	0.835	0,50	Convergen validity
X32	0.690	0,50	Convergen validity
X33	0.600	0,50	Convergen validity
X34	0.713	0.50	Convergen validity

Sumber: Data diolah lampiran 3

Untuk menilai *convergen validity* indikator variabel laten, maka nilai *normalized combined loading* harus lebih besar dari 0,5 (Sholihin dan Dwi, 2013) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4 Convergen Validity Sistem Monitoring

	<i>Normalized Combined Loading</i>	Kriteria	Keterangan
Z1	0.754	0,50	<i>Memenuhi convergen validity</i>
Z2	0.621	0,50	<i>Memenuhi convergen validity</i>

Sumber: Data diolah lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka indikator konstruk variabel laten sistem monitoring yaitu Z1 dan Z2 adalah memenuhi kriteria *convergen validity*.

Tabel 5 Convergen Validity Kinerja perawat

Indikator	<i>Normalized Combined Loading</i>	Kriteria	Keterangan
Y1	0.903	0,50	<i>Convergen validity</i>
Y2	0.814	0,50	<i>Convergen validity</i>
Y3	0.782	0,50	<i>Convergen validity</i>
Y4	0.745	0,50	<i>Convergen validity</i>
Y5	0.552	0,50	<i>Convergen validity</i>

Sumber: Data diolah lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka indikator konstruk variabel laten komitmen kerja yaitu Z1, Z2, Z3 adalah memenuhi kriteria *convergen validity*.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan software Warp PLS 5.0 ditunjukkan dengan nilai *Composite Realibility* dan *cronbach's alpha* (Sholihin dan Dwi, 2013). Berikut adalah hasil dari koefisien variabel laten yang menunjukkan uji reliabilitas:

Tabel 7 Uji Reliabilitas

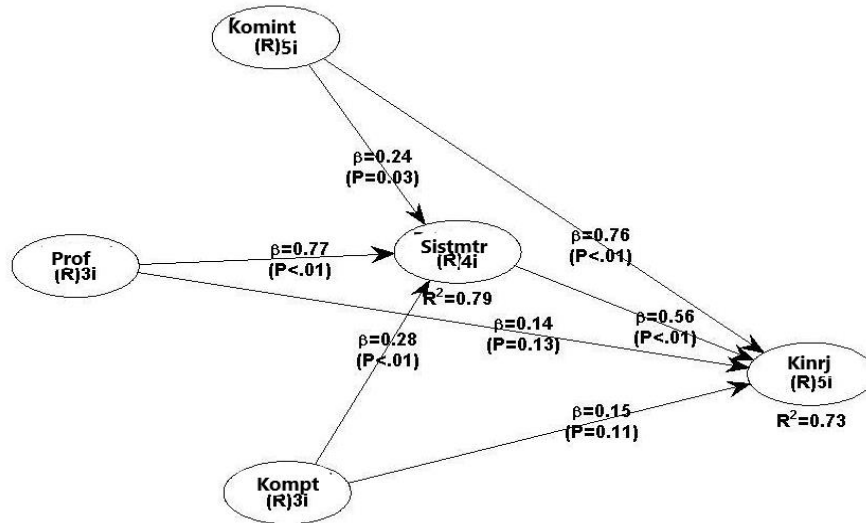
Keterangan	Variabel					Standar	Keterangan
	X1	X2	X3	Z	Y		
<i>Composite reliability coefficients</i>	0.821	0.733	0.771	0.718	0.878	0,700	Reliabel
<i>Cronbach's alpha coefficients</i>	0.765	0.837	0.740	0.855	0.822	0,700	Reliabel

Sumber: Data diolah lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas, hasil tersebut menunjukkan *composite realibility* yang memuaskan dari masing – masing variabel , yaitu komunikasi interpersonal (0,821), profesionalisme (0,733), kompetensi (0,771), sistem monitoring (0,718), kinerja perawat (0,878). Hasil dari *cronbach's alpha* juga menunjukkan hasil yang baik, yaitu komunikasi interpersonal (0,765), profesionalisme (0,837), kompetensi (0,740), sistem monitoring (0,855) dan kinerja perawat (0,822). Dapat disimpulkan bahwa masing – masing konstruk memiliki *realibility* yang tinggi dimana hal ini dapat dilihat dari nilai *composite realibility* dan *cronbach's alpha* seluruh konstruk lebih besar dari 0.70.

3.3 Uji Hipotesis

Untuk mengevaluasi hubungan struktural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antara variabel dengan membandingkan angka p – value dengan p value 0,01. Besarnya p – value diperoleh dari output pada WarpPLS 5.0. Pengujian hipotesis ini juga dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran dugaan penelitian yang terdiri dari 7 hipotesis, yang digambarkan berikut ini:



Gambar 1 Model Analisa Jalur

Nilai R^2 variabel sistem monitoring 0,79 hal ini menunjukkan bahwa variansi variabel sistem monitoring sebesar 79% dapat dijelaskan oleh variansi variabel komunikasi interpersonal, profesionalisme dan kompetensi. Nilai R^2 variabel kinerja adalah 0,73, hal ini menunjukkan bahwa variansi variabel kinerja sebesar 73% dapat dijelaskan oleh variansi variabel komunikasi interpersonal, profesionalisme, kompetensi dan sistem monitoring.

4. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah

- Terdapat pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap sistem monitoring. Hal ini menunjukkan semakin baik komunikasi interpersonal yang diterapkan di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi, akan semakin meningkatkan sistem monitoring.
- Terdapat pengaruh variabel profesionalisme terhadap sistem monitoring. Hal ini menunjukkan semakin baik profesionalisme pegawai, maka akan semakin meningkatkan sistem monitoring.
- Terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap sistem monitoring. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi diterapkan di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi, maka akan semakin meningkatkan sistem monitoring.
- Terdapat pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan komunikasi

- interpersonal di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi, maka akan semakin meningkatkan kinerja perawat kepada masyarakat.
- e. Terdapat pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan profesionalisme tidak mempengaruhi kinerja perawat kepada masyarakat. Semakin meningkat sikap profesionalisme perawat maka akan semakin meningkatkan kinerja perawat.
 - f. Terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja perawat. Hasil ini tidak signifikan karena nilai p lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan kompetensi kurang mampu mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.
 - g. Terdapat pengaruh variabel sistem monitoring terhadap kinerja perawat. Hal tersebut menunjukkan semakin baik penerapan sistem monitoring di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi, maka akan semakin meningkatkan kinerja perawat.
 - h. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat melalui sistem monitoring. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat yang diperkuat oleh adanya sistem monitoring yang diterapkan di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.
 - i. Terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja perawat melalui sistem monitoring. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja perawat yang diperkuat oleh adanya sistem monitoring yang diterapkan di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.
 - j. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat melalui sistem monitoring. Hal ini berarti kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat yang diperkuat oleh adanya sistem monitoring yang diterapkan di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, R., & Pertiwi, N. (2013). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Profesionalitas Terhadap Kualitas Audit. *TEKUN: Jurnal Telaah Akuntansi Dan Bisnis*. Volume 3 No.2 tahun 2013.
- Ardhanaputra, Muhammad Iqbal Ari Yanuar Ridwan, Mohammad Deni Akbar. (2019). Pengembangan Sistem Monitoring Indikator Kinerja Sustainable Production Berbasis Model Supply Chain Operations Reference Pada Industri Penyamakan Kulit. *Jisi : Jurnal Integrasi Sistem Industri* Volume 6 No 1 Februari 2019 Doi: <https://dx.doi.org/10.24853/jisi.6.1.19-28>.
- Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396–424. <https://doi.org/10.1037/h0045899>
- Budiman, Novelisa P. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.4 Hal.321-332.
- Dessler, Gary. (2014). Human Resource Managment, Tenth edition, Alih Bahasa,

- Paramita Rahayu, Jilid 1, PT. Indeks, Jakarta.
- Fidiyanti, Iin. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah*. Tesis. Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Hastuti, T.D., S.L. Indriarto dan C. Susilawati. (2013). Hubungan antara Profesionalitas dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi VI*, Oktober, hlm.1206– 1220.
- Hartono, Winastyo Febrianto dan Jopie Jorie Rotinsulu (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015*, Hal. 908-916.
- Hayes, S. C dan Zettle, R. D., (2016). Rule-governed behavior: A potential theoretical framework for cognitive-behavioral therapy. In S. C. Hayes (Ed.), *The act in context: The canonical papers of Steven C. Hayes* (pp. 7–37). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Kolibáčová, Gabriela (2014). The Relationship Between Competency And Performance. *Acta Universitatis Agriculturae Et Silviculturae Mendelianae Brunensis* Volume 62 / 138 Number 6, 2014.
- Lawasi, Eva Silvani dan Boge Triatmanto (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 5 No 1 Tahun 2017.
- Logan, Donna, Alfred Hermida, Fred Fletcher, dan Darryl Korell (2012) Share, Like, Recommend, *Journalism Studies*, 13:5-6, 815-824, DOI: 10.1080/1461670X.2012.664430
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Marwiati. (2018). Deskripsi Implementasi Kompetensi Perawat Sesuai Clinical Appointment Di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo. *Jurnal PPKM III* (2018) 314 - 326 ISSN(print): 2354-869X | ISSN(online): 2614-3763 314.
- Mrope, Noel Peter (2017). The Effect Of Professionalism On Performance Of Procurement Function In The Public Sector: Experience From The Tanzanian Public Entities. *International Journal of Business and Management Review* Vol.5, No.6, pp.48-59, July 2017
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung. Alfabeta.
- Nataliana, Decy, Taryana Nandang, Riandita Egi. (2016). *Alat Monitoring Infus Set Pada Pasien Rawat Inap Berbasis Mikrokontroler ATmega 8535*, (2016).
- Rezaka, Kafendar Bela (2020) Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bimatex. Thesis. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,

- Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Robbin, Stephen P. Judge, Timothy A.. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 - Jakarta: Selemba Empat.
- Salamun dan Diki Arisandi (2020). Sistem Monitoring Kinerja Dosen Pada Institusi Perguruan Tinggi Swasta (Studi Kasus: Universitas Abdurrah). *Digital Zone: Jurnal Teknologi Informasi & Komunikasi*, Volume 11, Nomor 2 November 2020: 196-205 ISSN: 1978-152 eISSN: 2477-3255, pISSN: 2086-4884.
- Setyaji, Andika Wishnu (2015) *Pengaruh Kepuasan Komunikasi Bawahan Dan Kompetensi Komunikasi Atasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BPS Provinsi Jawa Tengah)*. Repository Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono, (2013). *Analisis SEM –PLS Dengan Warp PLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora (2014), *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015) . *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Widyakusumastuti, Risma dan Nailul Fauziah. (2016). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Semarang. *Jurnal Empati*, Agustus 2016, Volume 5(3), 553-557 553.
- Waterkamp, Clara I. A. (2017). Pengaruh Profesionalitas, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Hal.2808-2818.