
Dampak Profesionalisme, Interpersonal Communication, dan Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional

Lina Candrika Ananda

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Sih Darmi Astuti

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Jl. Imam Bonjol No.207, Pendrikan Kidul, Kec. Semarang Tengah, Kota Semarang

Korespondensi penulis: astuti_sda@dsn.dinus.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to examine the effect of professionalism, quality of human resources, and interpersonal communication on employee performance through organizational commitment. This study was conducted at Bappeda Semarang City, using a survey through a questionnaire. The population in this study were employees at Bappeda Semarang City using a purposive sampling method and obtained a sample of 66 respondents. Methods of data analysis using path regression analysis, with the statistical tool SPSS version 24. The results of this study yielded several findings: (1) professionalism has an impact on organizational commitment which will improve employee performance; (2) interpersonal communication has a direct effect on employee performance; (3) interpersonal communication increases organizational commitment which has an impact on employee performance; (4) professionalism has not influence on employee performance; and (5) the quality of human resources has no effect on either organizational commitment or employee performance.*

Keywords: *Organizational Commitment, Employee Performance, Interpersonal Communication, Profesionalisme.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh terhadap profesionalisme, kualitas sumber daya manusia, dan *interpersonal communication* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Studi ini dilakukan di Bappeda Kota Semarang, dengan menggunakan survei melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Bappeda Kota Semarang dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan diperoleh 66 sampel responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi jalur path, dengan alat statistik SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menghasilkan beberapa temuan: (1) profesionalisme berdampak pada komitmen organisasional yang akan meningkatkan kinerja pegawai; (2) *interpersonal communication* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai; (3) *interpersonal communication* meningkatkan komitmen organisasional yang berdampak pada kinerja pegawai; (4) *profesionalisme* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan (5) kualitas sumberdaya manusia tidak berpengaruh baik terhadap komitmen organisasional maupun kinerja pegawai.

Kata kunci: Komitmen organisasional, Kinerja pegawai, Interpersonal Communication, Profesionalisme.

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 2, 2023; September 22, 2023

* Lina Candrika Ananda, astuti_sda@dsn.dinus.ac.id

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan hasil yang sudah terpenuhi oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai perintah acuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut (Lutfi, 2022). Sumber daya manusia yang kualitasnya tinggi dapat dilihat dari kemampuannya dalam melakukan pekerjaan dengan efektif serta efisien dan tingkat kinerja yang cukup tinggi sehingga dapat secara maksimal dalam bekerja. Karyawan yang berkualitas dan juga profesional diyakini lebih memiliki loyalitas dalam berkomitmen pada perusahaan, dengan memberikan target dalam diri karyawan itu sendiri agar mampu meningkatkan performa perusahaan dengan terwujudnya tujuan bersama dan tentu tetap dengan kinerja sebaik mungkin dalam era persaingan global yang sedang terjadi sekarang ini (Gerhana, 2019).

Kualitas sumber daya manusia merupakan orang atau individu yang memberikan tenaga produktif guna berjalannya suatu organisasi dalam perusahaan yang dapat selalu dikembangkan dan dilatih kemampuannya (Susan, 2019). Karyawan diharuskan selain mempunyai pengetahuan yang memadai juga harus mempunyai kompetensi serta pengalaman dimana akan memunculkan semangat kerja yang tinggi.

Permasalahan pada Bappeda Kota Semarang mengenai kualitas sumber daya manusia ialah saat melakukan pekerjaan mereka sering terlebih dahulu menunda-nunda pekerjaan tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lainnya. Hal itu terjadi kemungkinan karyawan sedang melakukan pekerjaan yang lain sehingga pekerjaan yang baru akan dilakukan saat waktu mendatang. Dan permasalahan yang kedua ialah latar belakang pendidikan belum sesuai pada penempatan pekerjaan yang dilakukan karyawan juga membuat hambatan saat mengerjakan pekerjaan.

Pada variabel *interpersonal communication* terjadi permasalahan akan kesamaan tujuan dari masing-masing karyawan, dimana tujuan mereka tidak sama dalam menjalankan pekerjaan dan menyebabkan konflik dalam penyelesaian pekerjaan. Disini diperlukan adanya komunikasi antar karyawan agar terbangun chemistry dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama.

Profesionalisme di Bappeda kota Semarang masih menjadi suatu permasalahan, hal ini ditandai dari para pegawai yang merasa tidak mampu jika hanya bekerja secara sendiri atau mandiri, merasa lebih mampu jika bekerja secara tim. Jika ini berlangsung secara

berkepanjangan akan menyebabkan karyawan cenderung bergantung kepada yang lainnya saat terjadi permasalahan.

Secara sepintas, pegawai di Bappeda kota Semarang juga masih rendah dalam komitmen organisasional mereka. Hal ini diindikasikan dari para pegawai yang masih kurang peduli terhadap permasalahan yang dihadapi organisasi, sehingga akan berdampak pada kinerja yang menurun. Penurunan kinerja pegawai juga dicerminkan dari menghadapi tugas-tugas mereka yang sampai lewat dari *deadline*. Disini menunjukkan adanya kinerja yang tidak baik dengan menunda penyelesaian pekerjaan, walaupun belum secara jelas diketahui sebab-sebab hal ini terjadi.

Beberapa penelitian menunjukkan temuan yang berbeda, yaitu studi yang dilakukan oleh (Sayuti & Sammang, 2018) tentang komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi yang mendapatkan hasil yang signifikan, yang berbeda dengan penelitian studi yang dilakukan oleh (Putri, 2015) bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Studi lain yang juga ditemukan adanya perbedaan adalah studi tentang kualitas sumber daya manusia pada kinerja pegawai, dimana studi Oktaviani (2020) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan, namun sebaliknya berbeda dengan studi yang dilakukan oleh studi Sibagariang (2013). Penelitian (R. Diana et al., 2020) tentang komunikasi interpersonal (*Interpersonal Communication*) terhadap kinerja memperlihatkan adanya pengaruh positif, namun berbeda dengan studi yang dilakukan oleh Abdullah (2017) yang menunjukkan tidak ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Adapula penelitian lain oleh (Ahyani, 2020) yang menemukan profesionalisme berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Subandi, 2015) bahwa *profesionalisme* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil studi juga ditemukan dalam hubungan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai, dimana studi Nadapdap (2017) menemukan adanya pengaruh positif, namun penelitian Warongan et al. (2014) menemukan tidak ada pengaruh dalam hubungan keduanya. Berdasarkan fenomena dan *reasearch gap* tersebut di atas, maka studi ini menjadi semakin penting untuk dilakukan agar dapat memberikan kontribusi yang semakin jelas.

KAJIAN TEORITIS

Kualitas sumber daya manusia sendiri merupakan suatu penilaian dari sikap dan sifat untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya didalam suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia juga memiliki pengertian lain dimana kualitas sumber daya manusia ini diartikan sebagai suatu kemampuan karyawan yang diberikan sebuah pekerjaan dan mampu mengerjakannya sesuai dengan arahan dan memenuhi kewajibannya sebagai seorang karyawan dengan bekal berupa pelatihan dan pengalaman yang dimiliki guna tercapai suatu tujuan organisasi perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh dan menghasilkan hasil yang terbaik merupakan artian dari kualitas sumber daya manusia menurut (Rahayu, 2020).

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu tahapan dalam pengiriman serta penyampaian pesan verbal ataupun non verbal dari seseorang ke orang lain yang dapat mempengaruhi pada sikap, pendapat, ataupun perilaku seseorang yang mana pesan itu disampaikan secara lisan maupun media lainnya. Komunikasi Interpersonal tidak hanya rangkaian dalam stimulus-respons, namun juga rangkaian proses dalam menerima, penerimaan serta penyampaian tanggapan oleh masing-masing menurut (Pematangsiantar, 2020). *Interpersonal Communication* dapat disebut juga sebagai komunikasi antar manusia dengan tatap muka, yang mana memungkinkan setiap lawan bicara untuk mengkap reaksi timbal balik orang tersebut secara langsung baik itu verbal maupun nonverbal.

Sebuah pekerjaan yang diperlukannya suatu teknik dan keahlian merupakan arti dari profesi. *Profesionalisme* merupakan suatu sikap yang mana masih dalam bagian integral yang menggambarkan sebuah perilaku dari karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, serta disiplin yang mana didalamnya terbentuk komitmen akan pekerjaan yang sedang di kerjakan sesuai dengan keahlian dan profesi yang dikuasai sehingga menghasilkan kerja yang terbaik. Menurut (Somantri, 2021) *profesionalisme* ialah sebuah kemampuan dan juga keahlian yang diiringi dengan adanya keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki guna mengerjakan suatu pekerjaan dengan benar sehingga dapat terselesaikannya pekerjaan tersebut dengan efisien dan juga efektif.

Menurut yang dikemukakan oleh (Made Yoga Putra, 2015), Komitmen Organisasional itu sebuah sikap rasa setia yang di lihatkan atau ditunjukkan oleh karyawan, yang hal itu membuat karyawan bertahan pada perusahaan bersama-sama

mencapai tujuan yang perusahaan miliki. Dapat diartikan juga Komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan itu merupakan sebuah proses yang mana karyawan dapat mengeluarkan ekspresi simpati dan empati mereka terhadap perusahaan dan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Kinerja merupakan pencapaian sebuah proses dimana akan mengacu terhadap suatu nilai dan akan diukur sesuai dengan jangka waktu tertentu yang sudah menjadi ketentuan atau perjanjian sebelumnya. Kinerja karyawan juga sering dimaknai yang berartikan suatu proses kerja yang dilalui oleh karyawan melewati banyak aspek tahapan untuk mencapainya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan itu sendiri. Suatu kesediaan karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya dengan sebaik mungkin guna mencapai hasil yang maksimal merupakan arti dari kinerja menurut (Oktaviani, 2020).

Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Organisasional

Kualitas sumber daya manusia yang bermutu sangatlah diperlukan oleh perusahaan guna berkembangnya perusahaan tersebut. Dengan ini membuat perusahaan mengenali kualitas dari setiap karyawannya. Kualitas sumber daya manusia sendiri ialah sebuah nilai yang karyawan miliki dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya dan mengerjakan pekerjaan sesuai arahan perusahaan. Berdasarkan penelitian (Gerhana, 2019) menerangkan jika kualitas sumber daya manusia memiliki arah positif secara signifikan dengan komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Aisyah, 2017) menunjukkan bahwasannya kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H1 : Terdapat Pengaruh Yang Positif Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasional

Hubungan *Interpersonal Communication* Terhadap Komitmen Organisasional

Komunikasi antar sesama karyawan memang sangat diperlukan agar tidak terjadi sebuah kesalahpahaman dalam pekerjaan. Dengan melakukan *interpersonal communication* juga dapat memberikan kita pengetahuan yang lebih banyak akan beberapa hal lain. *Interpersonal communication* ini sendiri berperan dalam penyampaian beberapa informasi dan juga pesar dalam pekerjaan.

Penelitian oleh (Syamsuri, 2020) dengan hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif secara signifikan dengan komitmen organisasional. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Shara Harum Febriani, 2018) menyatakan jika komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif juga signifikan pada komitmen organisasional.

H2 : Terdapat Pengaruh Yang Positif Interpersonal Communication Terhadap Komitmen Organisasional

Hubungan Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasional

Sikap profesional akan sebuah pekerjaan haruslah dimiliki oleh seorang karyawan, dengan bersikap profesional maka akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri. *Profesionalisme* mengarah pada sebuah kondisi dan situasi yang memiliki sebuah arah juga tujuan dan memiliki nilai serta kualitas seorang karyawan, itu merupakan *profesionalisme* menurut (Mohmad, 2021). Di dalam penelitian yang dilakukan oleh (Somantri, 2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Profesionalisme* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

H3 : Terdapat Pengaruh Positif Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasional

Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Memiliki seorang karyawan dengan kualitas yang tinggi memang keinginan dari semua perusahaan, dengan kualitas yang tinggi akan membawa perusahaan ke dalam pintu kesuksesan yang dituju. Dengan seiring berjalannya waktu, karyawan itu selalu berusaha meningkatkan kualitasnya dalam sebuah pekerjaan agar lebih optimal juga kinerja dalam melakukan tugasnya. Terdapat penelitian yang ditulis oleh (Indriani, 2021) menjelaskan dimana hasil dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

H4 : Terdapat Pengaruh Yang Positif Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan Interpersonal Communication Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam suatu perusahaan terdapat banyaknya orang yang saling berkomunikasi baik itu dilakukan secara langsung maupun secara tidak langsung atau melalui sebuah media teruntuk membicarakan suatu hal guna mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi interpersonal merupakan suatu hal yang dilakukan guna mencapai tujuan tertentu.

Menurut penelitian dari (Pematangsiantar, 2020) yang mana didapatkan hasil yang positif dan signifikan pada variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja. Dalam penelitian lain yang diteliti oleh (Amri, 2022) dan berjudul yang mendapatkan hasil positif dan signifikan juga antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja.

H5 : Terdapat Pengaruh Yang Positif Interpersonal Communication Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan *Professionalisme* Terhadap Kinerja Pegawai

Menjaga *professionalisme* dalam bekerja itu sangatlah penting bagi karyawan. *Professionalisme* merupakan sebuah tanggungjawab pekerjaan yang memang sudah keahliannya, disini mengarah pada sikap dan juga perilaku serta arah dalam tujuan yang akan memperlihatkan kualitas dari karyawan. Terdapat penelitian yang ditulis oleh (Ramantha, 2015) disini didapatkan hasil positif secara signifikan antara *professionalisme* terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian lain dari (Waterkamp, 2018) dengan hasilnya ialah berpengaruh positif dan signifikan antara *professionalisme* terhadap kinerja pegawai.

H6 : Terdapat Pengaruh yang Positif Professionalisme Terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen merupakan sikap setia terhadap perusahaan dimana seorang karyawan bekerja. Didalam diri karyawan yang profesional dan juga memiliki kualitas yang tinggi pastinya juga memiliki sifat komitmen yang tinggi juga. Menurut (Luthans, 2008) dalam (Gerhana et al., 2019) menjelaskan kalau sebuah komitmen itu merupakan suatu sikap kelayaitasan seorang karyawan kepada tempat karyawan itu bekerja. Menurut penelitian dari (Aisyah, 2017) dengan hasil dari penelitian menjelaskan jika komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan komitmen.

H7 : Terdapat Pengaruh Yang Positif Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini ialah kantor Badan Perencanaan Pembangunan (Bappeda) Kota Semarang dengan meneliti karyawan Bappeda Kota Semarang. Menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan kriteria untuk pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun dan merupakan karyawan ASN/PNS, dan diperoleh sampel

yang memenuhi kriteria ini sebanyak 66 responden. Data diperoleh dengan menggunakan metode survei, dengan menggunakan kuesioner. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan uji validitas analisis faktor, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi jalur path, koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi simultan (uji F), uji hipotesis (uji t), dan uji sobel. Metode penelitian ini menggunakan software SPSS versi 24 dan pada uji sobel menggunakan *calculator online sobel test*.

Variabel kualitas sumber daya manusia (X1) memiliki 4 indikator (Gerhana, 2019). *Interpersonal communication* (X2) terdapat 5 indikator (Almubaroq, 2020), *profesionalisme* (X3) terdapat 5 indikator (A. L. Diana & Setiawan, 2022), Variabel Komitmen organisasi (Y1) dengan 3 indikator (Gerhana et al., 2019), dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki 9 indikator berdasarkan UU nomor 5 tahun 2014.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan di Bappeda Kota Semarang dari penyebaran kuesioner kepada sampel sebanyak 66 dan kembali sebanyak 56 responden. Dengan rata-rata yang karyawan paling banyak ialah perempuan sebanyak 58,93% dan kategori usia paling banyak 20-30 tahun 41,07% dimana karyawan disini rata-rata usia menengah. Kategori pendidikan paling tinggi S1 sebanyak 67,86% dan kategori masa kerja paling tinggi 2-10 tahun 58,93%.

Uji Validitas

Hasil dari uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (KMO-MSA)

No	Variabel	Indikator	Loading	Keterangan
1.	Kualitas Sumber Daya Manusia	X1.1	0,849	(Valid)
		X1.2	0,645	(Valid)
		X1.3	0,744	(Valid)
		X1.4	0,909	(Valid)
2.	<i>Interpersonal Communication</i>	X2.1	0,912	(Valid)
		X2.2	0,916	(Valid)
		X2.3	0,925	(Valid)
		X2.4	0,918	(Valid)
		X2.5	0,893	(Valid)
3.	<i>Profesionalisme</i>	X3.1	0,865	(Valid)
		X3.2	0,897	(Valid)
		X3.3	0,735	(Valid)
		X3.4	0,954	(Valid)
		X3.5	0,897	(Valid)
4.	Komitmen Organisasional	Y1.1	0,924	(Valid)
		Y1.2	0,956	(Valid)
		Y1.3	0,866	(Valid)
5.	Kinerja	Y2.1	0,928	(Valid)
		Y2.2	0,953	(Valid)
		Y2.3	0,941	(Valid)

Y2.4	0,938	(Valid)
Y2.5	0,946	(Valid)
Y2.6	0,967	(Valid)
Y2.7	0,908	(Valid)
Y2.8	0,909	(Valid)
Y2.9	0,898	(Valid)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil dari perhitungan pada SPSS mendapatkan nilai *keyser mayer olkin* (KMO) and *bartlett's test* pada masing-masing variabel $> 0,50$ dan nilai loading $> 0,4$ maka dapat disimpulkan jika analisis faktor dapat dilakukan. Berdasarkan tabel validitas diatas menunjukkan bahwa dari masing-masing indikator dari variabel memiliki nilai KMO $> 0,50$, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sampel cukup dan indikator pada penelitian dengan nilai loading $> 0,4$ dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Pada uji reabilitas variabel dikatakan dapat reliabel jika variabel tersebut memperoleh hasil dengan nilai kritis Alpha Cronbach $> 0,60$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,758	0,60	Reliabel
<i>Interpersonal Communication</i> (X2)	0,946	0,60	Reliabel
<i>Profesionalisme</i> (X3)	0,908	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y1)	0,901	0,60	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,981	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah,2023

Hasil pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki nilai 0,758, *Interpersonal Communication* sebesar 0,946, *Profesionalisme* dengan nilai 0,908, Komitmen Organisasional yaitu sebesar 0,901 dan variabel terakhir Kinerja memiliki nilai 0,981. Maka dari itu, semua variabel dengan jelas memiliki nilai $> 0,60$ dan bisa dikatakan semua variabel pada penelitian ini Reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini untuk menguji normalitas pada residual yang akan diuji dengan statistik nonparametrik (K-S).

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual - 1	Unstandardized Residual - 2
N		56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,000000
	Std. Deviation	,88050793	2,14870282
Most Extreme Differences	Absolute	,131	,149
	Positive	,131	,149
	Negative	-,071	-,090
Test Statistic		,131	,149
Asymp. Sig. (2-tailed)		,018 ^c	,148

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan pada tabel mempunyai kesimpulan bahwa nilai signifikansi pada Kolmogorov Smirnov yaitu > 0.05 dan pada uji normalitas ini mendapatkan hasil nilai 0,18 pada model pertama dan 0,148 pada model yang kedua, dimana berarti kedua nilai ini $> 0,05$ maka dapat dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan guna menguji apakah antar model dalam regresi terjadi korelasi atau tidak, yang mana seharusnya suatu model regresi bisa dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antar variabel

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Model 1			Model	Model 2		
	Collinearity Statistics		Model		Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF			Tolerance	VIF	
1	Total X1	,444	2,250	1	Total X1	,444	2,255
	Total X2	,312	3,203		Total X2	,278	3,596
	Total X3	,300	3,335		Total X3	,147	6,802
					Total Y1	,153	6,520

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dengan hasil yang didapatkan dari per variabel independen mendapatkan nilai tolerance $> 0,1$ dan juga memiliki VIF $< 10,00$. Dapat ditarik simpulan jika pada penelitian ini tidak terdapat *multikolinieritas* dari variabel bebas dan juga variabel terikat dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas diujikan karena untuk mendeteksi apakah terjadi ketidaksamaan antara varian residual yang digunakan pada seluruh pengamatan model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastistas Model Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,889	,546		1,629	,109
	Total_X1	,032	,031	,208	1,018	,314
	Total_X2	,005	,028	,045	,185	,854
	Total_X3	-,037	,030	-,304	-1,223	,227

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastistas Model Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,645	1,696		3,329	,002
	Total_X1	,074	,083	,173	,891	,377
	Total_X2	-,068	,078	-,212	-,868	,389
	Total_X3	,060	,114	,176	,524	,603
	Total_Y1	-,302	,219	-,454	-1,379	,174

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Jadi pada hasil diatas semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih dari pada kriteria yang ditetapkan yaitu $> 0,05$. Kesipulannya model regresi pada penelitian ini lolos dari *Heterokedastisitas* atau tidak mengandung *Heterokedastisitas*.

Analisis Regresi Jalur Path

Analisis path dilakukan guna menjadi penghubung antara sebab dan akibat yang terjadi pada regresi berganda. Yang mana variabel X dan Y terhubung tidak hanya secara langsung, namun juga secara tidak langsung.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Path

Model Pertama						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,029	,918		4,388	,000
	Total_X1	-,017	,053	-,026	-,323	,748
	Total_X2	,118	,047	,246	2,527	,015
	Total_X3	,371	,051	,729	7,351	,000
F			95,672			
Sig F			,000			
Adj R ²			,838			
Model Kedua						
	(Constant)	-3,442	2,649			(Constant)
	Total_X1	,128	,130	,059	,988	,328

*DAMPAK PROFESIONALISME, INTERPERSONAL COMMUNICATION,
DAN KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL*

Total_X2	,291	,122	,180	2,394	,020
Total_X3	,206	,178	,120	1,160	,252
Total_Y1	2,205	,342	,652	6,453	,000
F	146,847				
Sig F	,000				
Adj R ²	,9914				

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada model pertama koefisien pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai -0,026 yang mana hasil variabel ini bertanda (-), dengan signifikansi 0,748 dengan batas signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y1). Koefisien regresi variabel *Interpersonal Communication* memiliki nilai sebesar 0,246 dan bertanda (+), signifikansi sebesar 0,015 < 0,05 maka *interpersonal communication* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y1). Koefisien regresi pada variabel *profesionalisme* mendapatkan hasil sebesar 0,729 dengan tanda (+), dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan jika *profesionalisme* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y1).

Hasil uji F model yang pertama pada tabel diatas. Didapatkan nilai F sebesar 95,672 dimana nilai ini dengan jelas lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,553 dengan signifikansi yang diperoleh 0,000 atau < 0,05. Maka dapat dikatakan jika Kualitas Sumber Daya Manusia, *Interpersonal Communication*, dan *Profesionalisme* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitme Organisasional.

Nilai Adjusted R² Square sebesar 0,838. Maka dari itu pengaruh antara variabel independen meliputi X1, X2 dan X3 terhadap variabel dependen Y1 memiliki pengaruh sebesar 83,8%. Sedangkan untuk nilai e 1 dapat dicari dengan rumus.

$$e1 = \sqrt{(1 - 0,838)} = 0,402$$

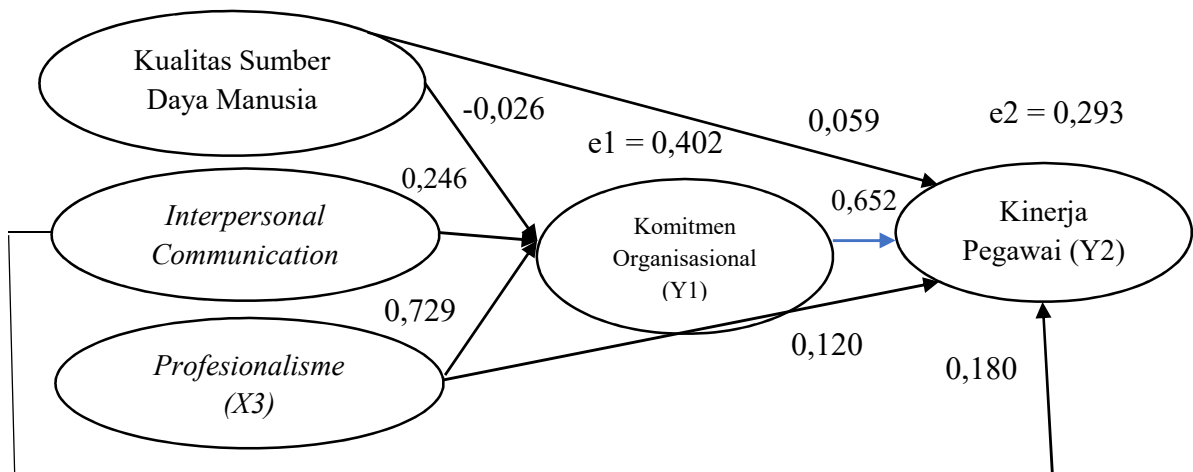
Pada model kedua koefisien regresi kualitas sumber daya manusia (X1) bernilai 0,059 dan positif dengan signifikansi 0,328 dimana batas signifikasinya 0,05 maka dapat disimpulkan jika variabel kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y2). Koefisien regresi yang dihasilkan pada variabel *interpersonal communication* (X2) bernilai positif dengan nilai 0,180, signifikasinya sebesar 0,020

(<0,05) maka kesimpulannya adalah variabel *interpersonal communication* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y2). Koefisien regresi pada variabel *profesionalisme* (X3) dengan hasil positif bernilai 0,120 signifikansi 0,252 dimana batas signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh *profesionalisme* terhadap variabel kinerja pegawai (Y2). Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (Y1) didapat nilai 0,652 dengan hasil positif dan signifikansi 0,000 dimana < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Y2).

Nilai F sebesar 146,847 dimana nilai ini lebih besar dari nilai f tabel yaitu 2,553 dan dengan signifikansi yang diperoleh 0,000 < 0,05. Maka simpulannya jika kualitas sumber daya manusia, *interpersonal communication*, *profesionalisme*, dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai adjusted R² Square sebesar 0,914, hal ini berarti bahwa variabel X1, X2, X3, serta Y1 mempengaruhi variabel Y2 sebesar 91,4%. Sedangkan nilai e2 didapatkan dengan rumus sebagai berikut:

$$e2 = \sqrt{(1 - 0,914)} = 0,276$$



Gambar 1. Diagram Hasil Analisis Jalur

Studi menemukan bahwa tidak ada pengaruh kualitas sumber daya manusia baik terhadap komitmen organisasional maupun kinerja pegawai, maka tidak dilakukan uji sobel. Demikian juga karena profesionalisme ditemukan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, maka dikatakan bahwa *profesionalisme* berpengaruh terhadap kinerja

pegawai melalui komitmen organisasional secara penuh (*full mediation*), sehingga tidak memerlukan uji sobel. Uji sobel dilakukan ketika terjadi *partial mediation*. Dalam studi ini hanya ditemukan bahwa yang terjadi *partial mediation* adalah pengaruh interpersonal communication terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional, maka hanya dilakukan sekali uji sobel. Pengaruh langsung *interpersonal communication* terhadap kinerja karyawan ialah 0,180 sedangkan secara tidak langsung X2 melalui Y1 yaitu sebesar 0,160 ($0,246 \times 0,652$).

Uji Sobel

Dilaksanakan uji sobel guna mendeteksi apakah terjadi keterikatan melewati variabel penengah atau mediasi dengan signifikan dan memungkinkan sebagai pemediator dalam ikatan variabel terkait. Dapat dilihat pada tabel 7 untuk menentukan nilai unstandarize dan std. Error.

Tabel 8. Hasil Sobel Test

Variabel	Test Statistik	P-value	Kesimpulan
Interpersonal communication (X2)	2,339	0,019	Signifikan

Hasil X2 dengan signifikansi diatas ialah $0,019 < 0,05$ dan dikatakan signifikan antara variabel mediasi dengan variabel bebas dan terikat. Nilai t statistik didapat sebesar 2,339 $> 1,96$ dimana hasil t hitung lebih besar, maka dapat disimpulkan jika variabel komitmen organisasional (Y1) mempengaruhi antara *interpersonal communication* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2).

Pembahasan

Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia tidak mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasional, Nilai t hitung variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar $-0,323 < 1,675$ dengan nilai signifikansi $0,748 > 0,05$ dengan itu hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak. Studi ini tidak mendukung pada penelitian oleh oleh (Aisyah et al., 2017) memiliki hasil positif secara signifikan.

Hasil variabel *interpersonal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, dengan nilai t hitung sebesar $2,527 >$ dari t tabel $1,675$ dengan signifikansi $0,015 < 0,05$.

Penelitian ini membuktikan bahwa *Profesionalisme* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasional, dengan didapatkan nilai t hitung pada variabel *Profesionalisme* sebesar $7,351 >$ dari t tabel $1,675$ dan signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. Studi ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siahaan et al. (2010).

Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dengan nilai t hitung pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar $0,988 <$ t tabel $1,675$ dan signifikasinya sebesar $0,328 >$ batas signifikasi $0,05$. Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sibagariang, 2013) dimana hasilnya berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil studi menemukan bahwa variabel *interpersonal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar $2,394 >$ dari t tabel $1,675$ dengan signifikansi $0,020 <$ signifikasinya $0,05$. Hasil ini sama dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Gumay & Seno, 2018) dimana menunjukkan bahwa *Interpersonal Communication* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Profesionalisme ditemukan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, nilai t hitung pada variabel *Profesionalisme* sebesar $1,160 <$ dari t tabel $1,675$ dan signifikasinya sebesar $0,252 > 0,05$.

Hasil penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, nilai t hitung pada variabel komitmen organisasional sebesar $6,453 >$ dari t tabel $1,675$ dan signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. Studi ini sama halnya dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh (Dewi & Riana, 2019) yang mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menghasilkan beberapa temuan, yaitu: (1) profesionalisme berdampak pada komitmen organisasional yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika seorang karyawan memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi dan selalu terjaga maka akan meningkatkan rasa memiliki organisasi dalam dirinya ditempat dia bekerja dan akan berdampak pada peningkatan kinerjanya; (2) *interpersonal*

communication berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dicerminkan dari komunikasi interpersonal dari para pegawai di dalam kantor Bappeda Kota Semarang yang saling komunikasi dalam penyelesaian pekerjaan sehingga lebih dimudahkan ketika saling memberi informasi antar satu dengan yang lainnya dan akan meningkatkan kinerja mereka; (3) *interpersonal communication* meningkatkan komitmen organisasional yang berdampak pada kinerja pegawai; (4) *profesionalisme* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan (5) kualitas sumberdaya manusia tidak berpengaruh baik terhadap komitmen organisasional maupun kinerja pegawai.

Saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja instansi Bappeda Kota Semarang ialah dengan meningkatkan komitmen organisasional karyawannya melalui *interpersonal communication dan profesionalisme*, karena faktor tersebut memiliki tingkat pengaruh yang paling besar dalam menciptakan komitmen sehingga kinerja instansi akan dapat lebih cepat meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. H. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmf Bif Yogyakarta. 56.
- Ahyani, N. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. 1(3), 200–205.
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Jember. E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 4(1), 131. <https://doi.org/10.19184/Ejeba.V4i1.4753>
- Almubaroq, M. F. (N.D.). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Kerja Pada Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Kabupaten Malang. 1–29.
- Amri, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 34 Kerinci. Bussman Journal : Indonesian Journal Of Business And Management, 2(1), 26–41. <https://doi.org/10.53363/Buss.V2i1.34>
- Diana, A. L., & Setiawan, D. A. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor(Studi Empiris: Kantor Akuntan Publik Jakarta Timur). Jurnal Inovasi Penelitian, 2(10), 3513–3538.

- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Gerhana, W., Rezi, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/Jrimk.V3i1.50>
- Indriani, R. A. R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuwangi. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijipro)*, 2(2), 291–296. <https://doi.org/10.35908/Ijipro.V2i2.99>
- Lutfi, A., Norawati, S., Basem, Z., Prodi, B., Manajemen, M., & Bangkinang, S. (2022). The Effect Of Supervision, Work Motivation, And Interpersonal Communication On Employee Performance And Organizational Commitment As Variables Intervening. *International Journal Of Entrepreneurship And Business Development*, 05(01), 92–104.
- Made Yoga Putra, N. & H. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Mohmad, A. (2021). Kabupaten Seram Bagian Barat Mohamad Amin Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Said Perintah Masohi Corresponding Author : Mohamad Amin Mohamin02@Gmail.Com Pendahuluan Sumber Daya Manusia Merupakan Salah Satu Faktor Yang Sangat Penting Bahkan Tidak Dap. 8(3), 901–909.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. 3(1), 1–9.
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 101. <https://doi.org/10.32832/Manager.V3i1.3838>
- Pematangsiantar, D. A. N. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap. 2(1), 49–58.
- Putri, P. W. (2015). Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Tangkubanprahu Malang). 1–11.
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 51.
- Sayuti, N. L., & Sammang, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kota Palopo Email : Nurlaelasayuti@Gmail.Com Akademi Manajemen Informatika Dan Komputer (Amik) Ibnu Khaldun Palopo Abstrak Salah Satu Sumber Daya Organisasi Yang Memiliki Peran Penting Dalam Men. 4(2), 31–36.
- Shara Harum Febriani, D. (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. [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)

- Siahaan, V. D., Pemeriksa, B., Ri, K., & Aceh, P. P. (2010). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan Bpk-Ri Provinsi Aceh). *Januari*, 3(1), 10–28.
- Sibagariang, A. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitme Organisasi Terhadap Kinerja Skpd. *Journal Of The American Chemical Society*, 123(10), 2176–2181. [Https://Shodhganga.Inflibnet.Ac.In/Jspui/Handle/10603/7385](https://Shodhganga.Inflibnet.Ac.In/Jspui/Handle/10603/7385)
- Somantri, B. (2021). Lembaga Inspektorat Kabupaten Sukabumi Bambang Somantri Program Studi Manajemen , Istitut Manajemen Wiyata Indonesia Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Profesionalisme Kerja , Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai , Baik Secara Parsial Maupun Sim. 4.
- Subandi. (N.D.). *The Influence Of Teachers “Professional Competence And Works Discipline On Teachers” Performance Moderated By Organizational Climate*. 2015, 4–14.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. [Https://Doi.Org/10.35673/Ajmpi.V9i2.429](https://Doi.Org/10.35673/Ajmpi.V9i2.429)
- Syamsuri, A. R. (2020). Analisis Adversity Quotient Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Terhadap Produktivitas Karyawan Abd . Rasyid Syamsuri Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan Email : Abd.Rasyidsyamsuri. 7(2), 125–139. [Https://Jurnal.Ulb.Ac.Id/Index.Php/Ecobisma/Article/View/1852/1745](https://Jurnal.Ulb.Ac.Id/Index.Php/Ecobisma/Article/View/1852/1745)
- Warongan, J. B., Sendow, G. M., & Ogi, I. W. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. 2(4), 331–342.
- Waterkamp, C. I. A., Tawas, H., & Mintardjo, C. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado Effect Of Professionalism, Organizational Commitment And Work Satisfaction To Employees Performance In Pt. Ba. *Jurnal Emba*, 5(2), 2808–2818.