

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPETENSI PADA KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KOMITMEN AFEKTIF

Emi Murniasih, [✉] Ketut Sudarma [✉]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Desember 2016
Disetujui Januari 2016
Dipublikasikan Februari 2016

Keywords:
Affective Commitment, Competency, Employee Performance, Perceived Organizational Support

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kompetensi pada kinerja karyawan dimediasi komitmen afektif. Populasi penelitian adalah perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal sejumlah 108 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik Nonprobability Sampling sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan persepsi dukungan organisasi dan kompetensi pada kinerja karyawan. Komitmen afektif juga terbukti memediasi persepsi dukungan organisasi dan kompetensi pada kinerja karyawan yang ditunjukkan pada nilai total koefisien jalur persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan (0,371) > nilai pengaruh langsungnya (0,243) dan nilai total koefisien jalur kompetensi pada kinerja karyawan (0,401) > nilai pengaruh langsungnya (0,242).

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of perceived organizational support and competency on employee performance mediated by affective commitment. The population of the study was inpatient nurses of RSUD dr. H. Soewondo Kendal totaling 108 peoples. Sampling using Non-probability Sampling technique saturated sampling. The results showed positive significant effect perceived organizational support and competency on employee performance. Affective commitment also proved mediating perceived organizational support and competency on employee performance showed by coefficient total value of perceived organizational support on employee performance (0,371) > direct effect value (0,243) and coefficient total value of competency on employee performance (0,401) > direct effect value (0,242).

© 2015 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: emimurniasih15@gmail.com; ketuts52@gmail.com

ISSN 2252-6552

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menuntut organisasi untuk memiliki keunggulan bersaing. Agar organisasi dapat bertahan menghadapi persaingan, organisasi perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kinerja baik yang dapat bertahan menghadapi persaingan dengan organisasi lain (Fatdina, 2009).

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dijalankan oleh sumber daya manusia organisasi (Setyaningdyah, 2013). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentu akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2008).

Untuk mencapai kinerja organisasi yang baik, diperlukan karyawan dengan kinerja baik pula. Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kehadiran (Mathis & Jackson, 2006). Kuantitas dapat dilihat dari berapa banyak jumlah unit maupun aktivitas yang mampu dihasilkan karyawan dalam waktu tertentu, sedangkan kualitas berkaitan dengan kesesuaian hasil dan tujuan yang direncanakan organisasi. Kinerja juga dapat diukur melalui ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari input menjadi output.

Begitu pula dengan efektifitas, kinerja diukur dari seberapa efektif karyawan dalam memanfaatkan sumber daya dan waktu yang disediakan organisasi. Selain itu kinerja karyawan diukur melalui kehadiran, tentang seberapa sering karyawan masuk kerja pada jam kerja yang ditentukan. Atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin rendah tingkat absensi dan tingkat keterlambatan karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari dukungan organisasi. Dukungan organisasi

pada pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi karyawan yang disebut persepsi dukungan organisasi (Han et al., 2013). Persepsi karyawan yang baik akibat adanya dukungan organisasi akan menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri karyawan terhadap organisasi sehingga merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya (Kambu et al., 2011).

Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik, dll. Persepsi dukungan organisasi dapat diukur melalui indikator penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan (Eisenberger et al., 1986). Indikator penghargaan menilai sejauh mana persepsi karyawan mengenai *reward* yang diterima atas pekerjaan mereka. Sedangkan dukungan atasan berkaitan dengan dukungan pimpinan terhadap pekerjaan bawahannya, artinya pimpinan memberi kepercayaan penuh kepada bawahan dalam menjalankan peran namun tetap melakukan pengawasan selama proses.

Adapun indikator kondisi kerja berkaitan dengan bagaimana kondisi di lingkungan kerja misalnya mengenai sejauh mana hubungan atasan dan bawahan terjalin sehingga tercipta kondisi kerja yang baik. Sedangkan indikator kesejahteraan karyawan berkaitan dengan sejauh mana karyawan mempersepsikan kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawan. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa terdukung oleh organisasi dalam arti merasa dihargai dalam bekerja akan memicu munculnya keinginan karyawan membalas dengan melakukan hal positif sebagai wujud balas budi bagi organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja (Afzali et al., 2014).

Penelitian tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan sebelumnya dilakukan oleh Arshadi dan Hayavi (2013) dan Afzali et al. (2014) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan.

Namun berbeda pada penelitian Yih dan Lawrence (2011) dan Kambu et al. (2011) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi terbukti tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari perbedaan pendapat tersebut, maka dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Selain persepsi dukungan organisasi, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Karyawan dengan kompetensi tinggi dianggap menunjukkan hasil kerja lebih baik dibandingkan karyawan dengan kompetensi rendah. Hal ini dikarenakan karyawan dengan kompetensi tinggi lebih menguasai teori-teori dan pengetahuan terkait pekerjaan sehingga dapat menunjukkan sikap kerja yang lebih baik.

Kompetensi menurut Sutrisno (2011) dapat diukur melalui indikator kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan sikap. Indikator pengetahuan dan pemahaman mengenai sejauh mana karyawan mengetahui teori-teori dan memahami kemudian dapat mempraktekkan dengan benar dalam pekerjaan. Keterampilan, tentang kemampuan karyawan menyelesaikan tugas secara tepat waktu setelah mereka menguasai teori dan mempraktekkan dengan benar. Sedangkan sikap berkaitan dengan perilaku yang ditunjukkan di tempat kerja.

Kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan dengan tingkat kompetensi tinggi dalam arti mereka menguasai hal-hal yang bersifat teori maupun praktek serta memiliki sikap kerja baik akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan dengan kompetensi rendah (Yuliandi, 2014). Penelitian yang membuktikan adanya pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan sebelumnya dilakukan oleh Yuliandi (2014) dan Lotunani et al. (2014) yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan kompetensi pada kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian Setyaningdyah et al. (2013) dan Dhermawan et al. (2012),

keduanya membuktikan kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan namun tidak signifikan dengan kata lain berpengaruh namun pengaruhnya kecil. Dari uraian tersebut maka dikembangkan hipotesis dalam penelitian berikut:

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Ketika karyawan merasakan adanya dukungan organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan dan harapan karyawan maka akan terbentuk sebuah komitmen untuk memenuhi kewajibannya terhadap organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi karena karyawan telah memiliki ikatan emosional pada organisasi.

Komitmen yang mengikat secara emosional seseorang di organisasi disebut komitmen afektif (Han et al., 2012). Karyawan dengan komitmen afektif tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan dengan komitmen afektif rendah karena mereka memiliki keterikatan emosional sehingga memunculkan rasa memiliki pada organisasi dan senantiasa akan berupaya lebih baik untuk kemajuan organisasi (Fitriastuti, .

Komitmen afektif menurut Allen dan Meyer (1990) dapat diukur melalui indikator rasa senang, rasa memiliki, keterikatan emosional, dan makna pribadi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif dalam dirinya akan menunjukkan rasa senangnya berada di organisasi sehingga muncul rasa memiliki karena menjadi bagian dari organisasi. Indikator komitmen afektif lainnya yaitu keterikatan emosional, berkaitan dengan perasaan terikat karyawan secara emosional dengan organisasi sehingga muncul keinginan untuk bertahan di organisasi.

Kemudian indikator makna pribadi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa organisasi memiliki arti penting secara personal bagi dirinya. Komitmen afektif berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen afektif dalam arti memiliki rasa senang sebagai bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk kemajuan organisasi tinggi maka karyawan akan menunjukkan hal

positif bagi organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Negin et al. (2013) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen afektif pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian adalah:

H3: Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Selain berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, komitmen afektif juga berpengaruh sebagai variabel mediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan. Persepsi dukungan organisasi dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan melalui komitmen afektif (Casimir et al., 2014). Dengan adanya persepsi yang baik atas dukungan organisasi maka meningkatkan komitmen afektif yang mendorong pada meningkatnya kinerja karyawan (Ardi & Sudarma, 2015). Hal ini sejalan dengan penelitian Casimir et al. (2014) yang menyatakan bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian adalah:

H4: Persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel *intervening*.

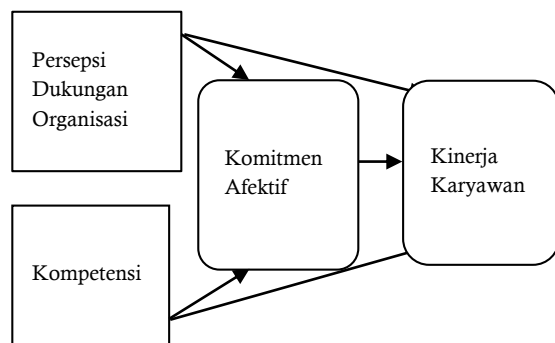
Begitu pula dengan komitmen afektif yang memediasi kompetensi pada kinerja karyawan. Kompetensi akan memunculkan komitmen afektif karena karyawan merasa bahwa organisasi memiliki makna pribadi bagi dirinya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan belum tentu keterampilan tersebut dapat diterima di organisasi lain sehingga karyawan berusaha menunjukkan hasil kerja lebih baik sesuai kemampuan yang mendorong pada meningkatnya kinerja karyawan.

Meskipun demikian, masih sedikit literatur yang menunjukkan mediasi komitmen afektif dalam pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan. Akan tetapi berdasarkan dukungan penelitian Kuhuparuw dan Ferdinandus (2014) yang menyatakan kompetensi berpengaruh

positif dan signifikan pada komitmen afektif dan penelitian Negin et al. (2013) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Maka terbentuk hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H5: Kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel *intervening*.

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi, kompetensi dan komitmen afektif pada kinerja karyawan serta pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kompetensi pada kinerja karyawan dimediasi komitmen afektif. Maka model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal sejumlah 108 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengambilan data menggunakan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan metode analisis data deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*).

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini antara lain; Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dengan indikator penghargaan, kondisi kerja, dukungan atasan, dan kesejahteraan karyawan. Variabel

Kompetensi (X2) dengan indikator pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan sikap. Variabel Komitmen Afektif (Y1) dengan indikator rasa senang, rasa memiliki, keterikatan emosional, dan makna pribadi. Kinerja Karyawan (Y2) dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kehadiran.

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel penelitian meliputi variabel persepsi dukungan organisasi (X1), kompetensi (X2), komitmen afektif (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) yang terdiri dari 45 item pertanyaan dengan taraf signifikansi 5% dapat dilihat pada Tabel 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel Penelitian	Pertanyaan	Nilai sig alpha hitung	Nilai sig alpha tabel	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	P 1	0,000	0,05	Valid
	P 2	0,000	0,05	Valid
	P 3	0,000	0,05	Valid
	P 4	0,000	0,05	Valid
	P 5	0,000	0,05	Valid
	P 6	0,000	0,05	Valid
	P 7	0,000	0,05	Valid
	P 8	0,000	0,05	Valid
	P 9	0,000	0,05	Valid
	P 10	0,000	0,05	Valid
Kompetensi (X2)	P 11	0,000	0,05	Valid
	P 12	0,000	0,05	Valid
	P 13	0,000	0,05	Valid
	P 14	0,000	0,05	Valid
	P 15	0,000	0,05	Valid
	P 16	0,000	0,05	Valid
	P 17	0,000	0,05	Valid
	P 18	0,000	0,05	Valid
	P 19	0,000	0,05	Valid
	P 20	0,000	0,05	Valid
Komitmen Afektif (Y1)	P 21	0,000	0,05	Valid
	P 22	0,000	0,05	Valid
	P 23	0,000	0,05	Valid
	P 24	0,000	0,05	Valid
	P 25	0,000	0,05	Valid
	P 26	0,000	0,05	Valid
	P 27	0,000	0,05	Valid
	P 28	0,000	0,05	Valid
	P 29	0,000	0,05	Valid
	P 30	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	P 31	0,000	0,05	Valid
	P 32	0,000	0,05	Valid
	P 33	0,000	0,05	Valid
	P 34	0,000	0,05	Valid
	P 35	0,000	0,05	Valid
	P 36	0,000	0,05	Valid
	P 37	0,000	0,05	Valid
	P 38	0,000	0,05	Valid
	P 39	0,000	0,05	Valid
	P 40	0,000	0,05	Valid
	P 41	0,000	0,05	Valid
	P 42	0,000	0,05	Valid
	P 43	0,000	0,05	Valid
	P 44	0,000	0,05	Valid
	P 45	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 1, semua item pertanyaan pada keempat variabel dinyatakan valid karena nilai sig alpha hitung < nilai sig alpha Tabel (0,05).

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's	Kriteria	Keterangan
1	Kinerja Karyawan Persepsi	0,798	0,70	Reliabel
2	Dukungan Organisasi	0,892	0,70	Reliabel
3	Kompetensi	0,941	0,70	Reliabel
4	Komitmen Afektif	0,899	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan analisis statistik kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	108	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,35565833
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,087
	Positive	0,086
	Negative	-0,087
Kolmogorov-Smirnov Z	0,906	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,385	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3 diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,906 dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,385 > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
(Constant)	16,964	2,714		6,250	0,000		
1 X1	0,172	0,043	0,243	3,979	0,000	0,863	1,158
X2	0,182	0,047	0,242	3,909	0,000	0,840	1,191
Y1	0,470	0,051	0,575	9,270	0,000	0,837	1,195

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heterokedasitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,243	1,752		1,280	0,203
1 X1	0,032	0,028	-0,119	-1,140	0,257
X2	0,031	0,030	0,110	1,044	0,299
Y1	-0,031	0,033	-0,099	-0,934	0,353

a. Dependent Variable: AbRes

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai sig > 0,05 atau tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen AbRes. Hal ini berarti model regresi dalam penelitian tidak mengandung heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan 2 metode analisis data yaitu regresi linear dan analisis jalur.

Regresi Linear

Regresi linear dilakukan 2 kali. Regresi pertama, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang juga berperan sebagai variabel intervening. Regresi kedua, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji kedua regresi dapat dilihat pada Tabel 6 dan Tabel 7.

Tabel 6. Uji Regresi 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,274	5,164		1,602	0,112
1 Persepsi Dukungan Organisasi	0,193	0,081	0,223	2,382	0,019
Kompetensi	0,255	0,086	0,277	2,960	0,004

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat disusun persamaan penelitian regresi 1 berikut:

Regresi 1:

$$Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Y_1 = 0,223 X_1 + 0,277 X_2 + e_1$$

Persamaan (1) tersebut mengandung arti bahwa setiap kenaikan nilai variabel persepsi

Tabel 7. Uji Regresi 2

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16,964	2,714			6,250	0,000
Persepsi Dukungan	0,172	0,043	0,243		3,979	0,000
1 Organisasi						
Kompetensi	0,182	0,047	0,242		3,909	0,000
Komitmen Afektif	0,470	0,051	0,575		9,270	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 7, maka dapat disusun persamaan penelitian regresi 2 berikut:

Regresi 2:

$$Y_2 = b_4 X_1 + b_3 Y_1 + b_5 X_2 + e_2$$

$$Y_2 = 0,243 X_1 + 0,575 Y_1 + 0,242 X_2 + e_2$$

Persamaan (2) tersebut mengandung arti bahwa setiap kenaikan nilai variabel persepsi dukungan organisasi (X1) maka nilai variabel kinerja karyawan (Y2) juga mengalami kenaikan begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian ini berarti semakin tinggi persepsi yang dirasakan atas dukungan organisasi maka kinerja perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal juga semakin meningkat.

Variabel persepsi dukungan organisasi (X1) pada Tabel 7. menunjukkan t hitung sebesar 3,979 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti **H1** yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan **diterima**.

Penerimaan hipotesis ini dijelaskan dalam penelitian berdasarkan jawaban responden

dukungan organisasi (X1) maka nilai variabel komitmen afektif (Y1) juga mengalami kenaikan dan sebaliknya. Begitu pula pada variabel kompetensi (X2), ketika ada kenaikan nilai variabel kompetensi maka nilai variabel komitmen afektif (Y1) mengalami kenaikan dan begitu pula sebaliknya.

bahwa perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal telah menunjukkan persepsi dukungan organisasi tinggi (penghargaan 77%, dukungan atasan 75%, kondisi kerja 80% dan kesejahteraan karyawan 75%). Namun demikian indikator dukungan atasan dan kesejahteraan masih perlu ditingkatkan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Arshadi dan Hayavi (2013) dan Afzali et al. (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan.

Begitu pula variabel kompetensi (X2) pada persamaan (2), ketika ada kenaikan nilai variabel kompetensi (X2) maka nilai variabel kinerja karyawan (Y2) mengalami kenaikan dan sebaliknya. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka kinerja perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal juga semakin meningkat. Sesuai Tabel 7, diperoleh t hitung kompetensi sebesar 3,909 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti

H2 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan **diterima**.

Penerimaan hipotesis ini dijelaskan dalam penelitian berdasarkan jawaban responden bahwa perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal telah menunjukkan kompetensi yang tinggi (pengetahuan 82%, pemahaman 82%, keterampilan 83% dan sikap 83%). Berdasarkan hasil penelitian, semakin tinggi kompetensi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yuliandi (2014) dan Lotunani *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi pada kinerja karyawan.

Komitmen afektif (Y1) menunjukkan hubungan positif dengan kinerja karyawan (Y2) pada persamaan (2). Setiap ada kenaikan nilai variabel komitmen afektif (Y1) maka kinerja karyawan (Y2) juga mengalami kenaikan. Artinya semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki maka kinerja perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal juga semakin meningkat.

Berdasarkan Tabel 7., diperoleh t hitung komitmen afektif (Y1) sebesar 9,270 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ itu berarti **H3** yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan **diterima**.

Penerimaan hipotesis ini dijelaskan dalam penelitian berdasarkan jawaban responden bahwa perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal telah menunjukkan komitmen afektif yang tinggi (rasa senang 77%, rasa memiliki 79%, keterikatan emosional 76%, dan makna pribadi 78%) terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen afektif maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Negin *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen afektif pada kinerja karyawan.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk menguji signifikansi variabel secara tidak langsung.

Berdasarkan output SPSS v20, maka interpretasi analisis jalur sebagai berikut:

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y2) dimediasi Komitmen Afektif (Y1)

Pengaruh langsung X1 ke Y2 (b_4) = 0,243

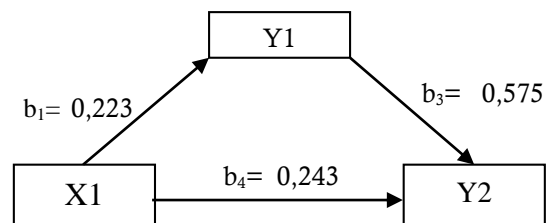
Pengaruh langsung Y1 ke Y2 (b_3) = 0,575

Pengaruh tidak langsung X1 ke Y2 melalui Y1 = pengaruh langsung X1 ke Y1 (b_1) x pengaruh langsung Y1 ke Y2 (b_3) = $0,223 \times 0,575 = 0,128$.

Total pengaruh koefisien jalur = $b_4 + (b_1 \times b_3) = 0,243 + (0,223 \times 0,575) = 0,371$.

Berdasarkan perhitungan tersebut, total pengaruh koefisien jalur sebesar $0,371 >$ pengaruh langsungnya sebesar 0,243. Artinya komitmen afektif terbukti memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan, maka **H4** diterima. Persepsi dukungan organisasi terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen afektif. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi terbukti mampu meningkatkan komitmen afektif sehingga dapat mendorong pada meningkatnya kinerja perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal.

Hasil penelitian ini sesuai pada penelitian Casimir *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa komitmen afektif mampu memediasi hubungan persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan. Analisis jalur yang membuktikan komitmen afektif memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Analisis jalur X1 ke Y2 melalui Y1

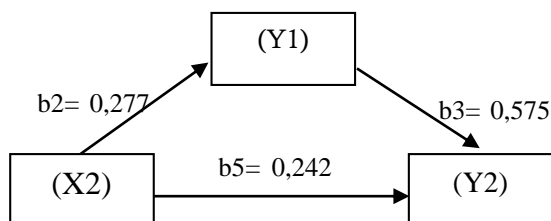
Pengaruh Kompetensi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y2) dimediasi Komitmen Afektif (Y1)

Pengaruh langsung X2 ke Y2 (b_5) = 0,242.
 Pengaruh langsung Y1 ke Y2 (b_3) = 0,575.
 Pengaruh tidak langsung X2 ke Y2 melalui Y1 =
 pengaruh langsung X2 ke Y1 (b_2) x pengaruh
 langsung Y1 ke Y2 (b_3) = 0,277 x 0,575 = 0,159.
 Total pengaruh koefisien jalur
 = $b_5 + (b_2 \times b_3)$ = 0,242 + (0,277 x 0,575) = 0,401.

Berdasarkan perhitungan tersebut, total pengaruh koefisien jalur sebesar 0,401 > pengaruh langsungnya sebesar 0,242. Artinya komitmen afektif terbukti memediasi pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan, maka **H5 diterima**.

Kompetensi terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen afektif. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan meningkatkan komitmen afektif sehingga mendorong pada meningkatnya kinerja perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal.

Hasil ini sesuai dengan dukungan penelitian Kuhuparuw dan Ferdinandus (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi pada komitmen afektif dan dukungan penelitian Negin *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen afektif pada kinerja karyawan sehingga efek mediasi komitmen afektif pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan dibuktikan dalam penelitian ini. Analisis jalur yang membuktikan komitmen afektif memediasi hubungan kompetensi pada kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Analisis jalur X2 ke Y2 melalui Y1
 Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan, maka dapat direkap dalam Tabel 8 nilai koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung X1, X2, Y1 dan Y2 berikut:

Tabel 8. Rekap Nilai Koefisien Jalur Pengaruh langsung dan Tidak Langsung

No.	Variabel	Pengaruh	Komitmen Afektif (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)
1	Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	Langsung	0,223	0,243
		Tidak Langsung		0,371
		Total	0,223	0,614
2	Kompetensi (X2)	Langsung	0,277	0,242
		Tidak Langsung		0,401
		Total	0,277	0,643
3	Komitmen Afektif (Y1)	Langsung		0,575
		Tidak Langsung		
		Total		0,575

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi, kompetensi dan komitmen afektif terbukti berpengaruh langsung secara positif dan signifikan pada kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. H. Soewondo Kendal. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki dilihat dari penghargaan, kondisi kerja, dukungan atasan dan kesejahteraan karyawan maka akan meningkatkan kinerja perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal secara kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kehadiran.

Begitu pula dengan kompetensi, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki dilihat dari pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan sikap maka kinerja perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal meningkat dilihat dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kehadiran. Semakin tinggi komitmen afektif dilihat dari rasa senang, rasa memiliki, keterikatan emosional, dan makna pribadi juga dapat meningkatkan kinerja perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal secara kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kehadiran.

Komitmen afektif terbukti dapat memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. H Soewondo Kendal dengan nilai total pengaruh koefisien jalur sebesar 0,371 > pengaruh langsungnya sebesar 0,243. Semakin

tinggi persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada meningkatnya komitmen afektif, komitmen afektif tersebut akan mendorong pada meningkatnya kinerja perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal.

Komitmen afektif juga terbukti memediasi pengaruh kompetensi pada kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. H. Soewondo Kendal dengan nilai total pengaruh koefisien jalur sebesar $0,401 >$ pengaruh langsungnya $0,242$. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan mendorong pada meningkatnya kinerja perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal melalui komitmen afektif.

Adapun saran dalam penelitian yaitu pihak manajemen hendaknya memperbaiki kondisi kerja dengan cara memberikan ruang bagi atasan dan bawahan untuk saling bertukar pikiran terkait permasalahan di tempat kerja seperti mengadakan pertemuan rutin (tidak harus formal) minimal 1 bulan sekali pada masing-masing ruang yang terdiri dari kepala ruang dan perawat pelaksana.

Untuk meningkatkan kompetensi pada kinerja karyawan melalui komitmen afektif pihak manajemen perlu mendukung kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan perawat dengan cara mempermudah persyaratan bagi perawat yang ingin melanjutkan pendidikan.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kompetensi pada kinerja karyawan dengan variabel mediasi salah satu dimensi komitmen organisasi selain komitmen afektif misalnya komitmen normatif ataupun komitmen berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzali, Ahmad., A.A. Motahari, dan L.H. Shirkouhi. 2014. Investigating The Influence of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Organizational Learning on Job Performance: An Empirical Investigation. *Technical Gazette*. Volume 21. No. 3. Halaman 623-629.
- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Volume 63. Halaman 1-18.
- Ardi, R. T. B. & Sudarma, K. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 4(2)
- Arshadi, N. dan G. Hayavi. 2013. The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Volume 84. Halaman 739-743.
- Casimir, Gian., Yong Ngee Keith, Karen Yuan Wang dan Gavin Ooi. 2014. The Relationships Amongst Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Affective Commitment, and In-Role Performance A Social-Exchange Perspective. *Leadership and Organization Development Journal*. Volume 35. No. 5. 2014. Halaman 366-385.
- Dhermawan, A.A. Ngurah Bagus., dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Dalam Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Volume 6.
- Eisenberger, R., R. Huntington, S. Huntington. dan Debora S. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71. No.3. Halaman 500-507.
- Fatdina. 2009. Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*. Vol. 36. No.1. Halaman 1-17.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4 (2)
- Han, Sia Tjun., dkk. 2012. Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 14. No. 2. Halaman 109-117.
- Kambu, Arius., E.A. Troena, Surachman, dan M. Setiawan. 2012. Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior, terhadap Kinerja

- Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 10. Nomor 2. Halaman 262-272.
- Kuhuparuw, V.J. dan S. Ferdinandus. 2014. The Effect of Training and Competency on Employees' Organizational Commitment at PT. Bank Danamon in Ambon City. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*. Volume 17. No.1. Halaman 55-68.
- Lotunani, Alamsyah., M.S. Idrus, Eka Afnan, dan Margono Setiawan. 2014. The Effect of Competence on Commitment, Performance, and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable: A Study on Designing Work Plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi. *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 3. Issue 2. Halaman 18-25.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Negin., Omar Mahdieh, & A.B. Marnani. 2013. The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance (A Study of Meli Bank). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Volume 5. No. 5. Halaman 164-171.
- Setyaningdyah, Endang., U. Nimran, dan A. Thoyib. 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Volume 5. No. 4. Halaman 140-153.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Yih, Wu Wann dan Sein Htaik. 2011. The Impacts of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance in Hotel Industry. *The 11th International DSI and The 16th APDSI Joint Meeting*, Taipei, Taiwan, July 12-16, 2011.
- Yuliandi. 2014. Influence of Competency, Knowledge and Role Ambiguity on Job Performance and Implication for PPAT Performance. *Journal of Economics and Sustainable Development*. Volume 5. No. 17. Halaman 111-116