

Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (POS) dengan kinerja pegawai dengan peran mediasi komitmen afektif dan pengaruh moderasi dari harga diri berbasis organisasi (OBSE) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen

The relationship between perceived organizational support (POS) and employee performance with the mediating role of affective commitment and the moderating influence of organization-based self-esteem (OBSE) at the Personnel and Human Resources Development Agency of Sragen Regency

Tetuko Andri Setyawan¹, Agus Utomo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma AUB Surakarta

Email : 1setyawan.tetuko18@gmail.com, 2agus_utomo@stie-aub.ac.id

Abstraks

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris signifikansi pengaruh persepsi dukungan organisasi (POS) dengan kinerja pegawai dengan peran mediasi komitmen afektif dan pengaruh moderasi dari harga diri berbasis organisasi (OBSE) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen.

Metode pengumpulan data adalah kuesioner atau angket. Sampel sejumlah 56 pegawai dengan menggunakan teknik *sensus sampling*. Analisis data dengan uji instrumen, uji linearitas, uji hipotesis, dan analisis peran mediasi dan moderasi dengan bootsrap process hayes.

Hasil Uji t membuktikan POS berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif dan kinerja, Komitmen afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Komitmen afektif terbukti tidak efektif sebagai pemediasi pada pengaruh POS terhadap kinerja. OBSE terbukti tidak efektif dalam memoderasi pada pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen. Hasil Uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel POS dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen. Hasil Uji R² total sebesar 0,866. Artinya kinerja di jelaskan oleh POS dan komitmen afektif sebesar 86,6 % dan sisanya sebesar 13,4 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel komunikasi, kemampuan kerja dan yang lain. Kesimpulan analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung POS terhadap Kinerja pegawai lebih dominan.

Kata kunci : Dukungan Organisasi yang Dirasakan (POS), Komitmen Afektif, Kinerja, Harga Diri Berbasis Organisasi (OBSE)

Abstract

The aim of this research is to analyze and prove empirically the significance of the influence of perceived organizational support (POS) on employee performance with the mediating role of affective commitment and the moderating influence of organization-based self-esteem (OBSE) at the Personnel and Human Resources Development Agency of Sragen Regency.

The data collection method is a questionnaire or questionnaire. The sample was 56 employees using census sampling techniques. Data analysis using instrument testing, linearity testing, hypothesis testing, and analysis of the role of mediation and moderation using the Hayes bootstrap process.

The results of the t test prove that POS has a significant effect on affective commitment and performance. Affective commitment has no significant effect on performance. Affective commitment was proven to be ineffective as a mediator in the influence of POS on performance. OBSE was proven to be ineffective in moderating the influence of affective commitment on employee performance at the Sragen Regency Personnel and Human Resources Development Agency. The results of the F Test can be concluded that together the POS variables and affective commitment have a significant effect on employee performance at the Sragen Regency Personnel and Human Resources Development Agency. The total R² test result is 0.866. This means that performance is explained by POS and affective commitment by 86.6% and the remaining 13.4% is explained by other variables outside the research model, for example communication variables, work ability and others. The conclusion of the path analysis shows that the direct influence of POS on employee performance is more dominant.

Keywords: Perceived Organizational Support (POS), Affective Commitment, Performance, Organization-Based Self-Esteem (OBSE)

PENDAHULUAN

Organisasi Pemerintah seperti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen, supaya lebih dapat beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang selalu berubah seperti perubahan ekonomi, perubahan peraturan pemerintah, teknologi, kompetisi serta perubahan sosial, perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Aktivitas manajemen organisasi supaya dapat berjalan dengan baik, organisasi harus mempunyai pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk menjalankan aktivitas organisasi seoptimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah salah satu bagian sangat penting bagi organisasi seperti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen. Oleh karena itu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen organisasi yang paling serius supaya dapat tercapai keberhasilan dalam mencapai visi, misi dan kelangsungan hidup organisasi. Artinya peningkatan kinerja pegawai yang efektif diharapkan dapat mendapati tercapainya keberhasilan organisasi. Seperti yang diungkap oleh Tjahjono *et. al.*, (2020) bahwa kinerja merupakan faktor penting yang memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Berikut dapat disampaikan visi dan misi yang didasarkan pada Visi Bupati dan Wakil Bupati Sragen 2021-2026 yaitu Menuju Kabupaten Sragen Mandiri, Sejahtera Dan Berbudaya Berlandaskan Semangat Gotong Royong. Dalam visi yang telah ditentukan di atas, maka memuat empat pokok pikiran yang ingin dicapai oleh pemerintah Kabupaten Sragen pada tahun 2026, yakni Mandiri, Sejahtera, Berbudaya dan Gotong Royong. Adapun untuk mewujudkan visi tersebut ditempuh dengan melalui 5 misi yaitu :

1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.
2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih, Inovatif, Efektif, Terpercaya dan Bersinergi Dengan Pelayanan Publik Berbasis Teknologi.
3. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi, Investasi dan Ketahanan Pangan.
4. Menangani Kemiskinan, memperluas Kesempatan Kerja.
5. Mewujudkan pembangunan yang merata dan berkeadilan serta berwawasan lingkungan dengan semangat gotong royong.

Pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada organisasi merupakan hal yang penting sehingga organisasi dapat secara terus menerus beradaptasi dalam strategi organisasi maupun kebijakan dan praktek-praktek serta menyelaraskannya dengan tuntutan perubahan lingkungan sehingga dapat mencapai keberlangsungan maupun efektifitas organisasi (Santoso dan Mangundjaya, 2018). Dalam pencapaian efektifitas organisasi seperti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen, organisasi haruslah memiliki sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, maka akan dapat bertahan menghadapi perubahan yang akan terjadi (Murniasih dan Sudarma, 2017). Kinerja pegawai adalah perilaku pegawai dalam bekerja yang menghasilkan output sesuai dengan keinginan organisasi berdasarkan kualitas, kuantitas, dan waktu kerja (Na-Nan, 2018). Pendapat lain Barasa (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, menaati hukum, mengikuti moral dan etika.

Komitmen afektif merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan kelangsungan hidup dan mencapai tujuannya (Robbins, 2017). Fenomena komitmen afektif yang menunjukkan adanya rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Adanya rasa saling memiliki antara pegawai dan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan aktivitas pegawai dalam organisasi. Apabila organisasi, pegawai tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari organisasi tidak dapat tercapai. Pentingnya suatu organisasi memperhatikan komitmen pegawai terutama komitmen afektif yang ada pada pegawai, hal tersebut dapat memberikan dampak pada kinerja ataupun loyalitas pegawai menjadi bertambah baik.

Komitmen afektif berpengaruh pada kinerja pegawai (Murniasih dan Sudarma, 2017). Nugrohowati dan Susilowati (2019) mengemukakan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu dari tiga komponen dari komitmen organisasional yang artinya pelekatan emosi pegawai pada, identifikasi pegawai dengan, dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Komitmen afektif adalah keinginan untuk memberikan dukungan untuk berubah yang berdasarkan atas keyakinan bahwa perubahan membawa manfaat. Jenis komitmen ini

merupakan komitmen yang paling efektif dan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja, keberhasilan, serta proses pembelajaran (Santoso dan Mangundjaya, 2018).

Semakin tinggi komitmen afektif dalam arti memiliki rasa senang sebagai bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk kemajuan organisasi yang tinggi maka pegawai akan menunjukkan hal yang positif bagi organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murniasih dan Sudarma (2017), Purnami (2017), Artha dan Temaluru (2022), Astuty dan Udin (2022), Tjahjono *et. al.* (2020), Aini *et. al.* (2022) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Hanifah (2016), Nugrohowati dan Susilowati (2019) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, komitmen afektif juga berpengaruh sebagai variabel mediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kinerja pegawai. Persepsi dukungan organisasi dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai melalui komitmen afektif (Murniasih dan Sudarma, 2017). Dengan adanya persepsi yang baik atas dukungan organisasi maka meningkatkan komitmen afektif yang mendorong pada meningkatnya kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murniasih dan Sudarma (2017), Purnami (2017), Tjahjono *et. al.* (2020) membuktikan bahwa komitmen afektif mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Aini *et. al.* (2022) membuktikan bahwa komitmen afektif tidak mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.

Harga diri berbasis organisasi atau *organization-based self-esteem (OBSE)* menunjukkan bahwa fokus pada pencapaian rasa harga diri yang lebih sehat dalam kondisi kondisi kerja yang semakin tidak pasti, konflik yang meningkat, dan tuntutan yang meningkat. Penghargaan diri berbasis organisasi merupakan sejauh mana pegawai sebagai anggota organisasi percaya pada organisasi tempat pegawai berada sesuai dengan nilai, kompetensi dan persepsi mereka sendiri (Kibaroglu *et. al.*, 2022). Harga diri pegawai berbasis organisasi yang tinggi merupakan langkah penting dalam mendorong pengalaman yang memfasilitasi pengembangan dan keberlanjutan.

Fenomena : Harga diri berbasis organisasi penting bagi komitmen karena dapat mempengaruhi pegawai akan merasa lebih tinggi atau rendah dalam konteks kepercayaan diri saat melakukan pekerjaan. Fungsi harga diri ini akan muncul komitmen pegawai yang terus-menerus, karena pegawai akan lebih dapat fokus pada hasil kerja atau kinerja yang lebih maksimal. Niat pegawai untuk tetap bertahan di organisasi dapat lebih karena adanya rasa komitmen pegawai pada organisasi atas keyakinan tersebut. Harga diri berbasis organisasi yang rendah dapat menyebabkan pegawai terkadang mengabaikan kurangnya dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, dan terkadang menerimanya secara pasif. Hal ini dapat mengakibatkan rusaknya tingkat kinerja (Kibaroglu *et. al.*, 2022).

Harga diri berbasis organisasi atau *organization-based self-esteem (OBSE)* sebagai pemoderasi hubungan komitmen terhadap kinerja pegawai bahwa pegawai dengan harga diri berbasis organisasi tinggi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, sementara individu dengan harga diri berbasis organisasi rendah lebih terpengaruh oleh kondisi lingkungan kerja pegawai. Dengan kata lain, terlepas dari buruk atau tidaknya kondisi lingkungan, pegawai dengan harga diri berbasis organisasi yang tinggi pegawai akan memiliki rasa komitmen yang lebih tinggi daripada pegawai dengan harga diri berbasis organisasi yang rendah. Hal tersebut dapat memberikan dampak pula pada kinerja yang semakin baik. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kibaroglu *et. al.* (2022) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Seorang pegawai dalam organisasi apabila dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki pegawai, maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen dari pegawai untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena pegawai tersebut memiliki ikatan emosional kuat kepada organisasinya (Kartika, 2011). *Perceived Organizational Support (POS)* akan meningkatkan komitmen afektif dari seorang pegawai bilamana dapat menciptakan sebuah kewajiban untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan berdasarkan norma timbal balik organisasi juga wajib memperhatikan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman yang muncul dari pegawai sebagai hasil dari proses timbal balik yang berkelanjutan dengan organisasi, akan mengarahkan kepada kepuasan pegawai atas kesejahteraan organisasi. Pegawai sendiri secara emosional akan muncul keterikatan dengan organisasi. Secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan ini merupakan sebuah

sikap pegawai secara emosional yang menyenangkan, mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal ini akan mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja atau hasil kerja (kinerja) yang baik dari seorang pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai tidak lepas dari peran dukungan organisasi. Dukungan organisasi pada pekerjaan pegawai akan membentuk persepsi pegawai yang disebut dengan persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* (Murniasih dan Sudarma, 2017). *Perceived Organizational Support* POS merupakan pengembangan dari kepercayaan global yang dimiliki pegawai yang menitikberatkan pada sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan pegawai (Artha dan Temaluru, 2022). Persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai (Murniasih dan Sudarma, 2017). Dimana apabila pegawai yang merasa terdukung oleh organisasi dalam arti merasa dihargai dalam menjalankan pekerjaan akan memunculkan keinginan pegawai untuk melakukan hal positif sebagai wujud balas budi bagi organisasi sehingga hal tersebut memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murniasih dan Sudarma (2017), Arshadi dan Hayavi (2013), Artha dan Temaluru (2022), Astuty dan Udin (2022), Aini *et. al.* (2022) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Purnami (2017), Tjahjono *et. al.* (2020) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penelitian ini dengan judul: " Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (POS) dengan kinerja pegawai dengan peran mediasi komitmen afektif dan pengaruh moderasi dari harga diri berbasis organisasi (OBSE) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen".

HIPOTESIS

- H₁. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif
 H₂. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
 H₃. Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
 H₄. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen afektif
 H₅. Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan moderasi harga diri berbasis organisasi

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen dengan Alamat Jalan Veteran No.11, Sragen.

Obyek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen.

Jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris signifikansi pengaruh persepsi dukungan organisasi (POS) dengan kinerja pegawai dengan peran mediasi komitmen afektif dan pengaruh moderasi dari harga diri berbasis organisasi (OBSE) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen.

Metode pengumpulan data adalah kuesioner atau angket.

Sampel sejumlah 56 pegawai dengan menggunakan teknik *sensus sampling*.

Analisis data dengan uji instrumen, uji linearitas, uji hipotesis, dan analisis peran mediasi dan moderasi dengan bootsrap process hayes

Persamaan Regresi adalah sebagai berikut :

1) Regresi Jalur.

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e_1$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X : POS

M : Komitmen Afektif

$\beta_{1,2}$: Koefisien jalur

e_1 : Faktor *Error/Disturbance*

2) Regresi Moderasi.

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 X*W + e_1$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X : Komitmen Afektif

W : OBSE

$\beta_{1...2}$: Koefisien jalur

e_1 : Faktor *Error/Disturbance*

HASIL

Hasil Analisis Jalur

Tabel 1
Hasil Analisis Persamaan I dan II

Hubungan antar Variabel	a	p
POS → Komitmen Afektif	0,741	0,000 < 0,05
POS → Kinerja	0,892	0,000 < 0,05
Komitmen Afektif → Kinerja	0,086	0,442 > 0,05

Penjelasan :

1. Pengaruh POS terhadap komitmen afektif didapat hasil koefisien jalur sebesar 0,741 dan signifikan pada taraf p sebesar 0,000 < 0,05. Artinya POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Peningkatan POS berpengaruh positif terhadap peningkatan komitmen afektif secara signifikan.
2. Pengaruh POS terhadap kinerja didapat hasil koefisien jalur sebesar 0,892 dan signifikan pada taraf p sebesar 0,000 < 0,05. Artinya POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Peningkatan POS berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja secara signifikan.
3. Pengaruh komitmen afektif terhadap komitmen Afektif didapat hasil koefisien jalur sebesar 0,086 dan signifikan pada taraf p sebesar 0,442 > 0,05. Artinya komitmen afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Peningkatan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja namun tidak signifikan.

Hasil Uji t

Tabel 2.
Hasil Uji t

Hubungan antar Variabel	P (Sig)	Keterangan
POS → Komitmen Afektif	0,000 < 0,05	Signifikan
POS → Kinerja	0,000 < 0,05	Signifikan
Komitmen Afektif → Kinerja	0,442 > 0,05	Tidak Signifikan

Penjelasan :

1. Hasil persamaan pengaruh POS terhadap Komitmen Afektif membuktikan bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya variabel POS berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, sehingga hipotesis 1 terbukti (H_1 terbukti).
2. Hasil persamaan pengaruh POS terhadap Kinerja membuktikan bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya variabel POS berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 2 terbukti (H_2 terbukti).
3. Hasil persamaan pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja membuktikan bahwa nilai signifikan 0,442 > 0,05. Artinya variabel Komitmen Afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 3 tidak terbukti (H_3 tidak terbukti).

Hasil Uji F

1. Hasil uji F pada persamaan I diketahui besarnya nilai $F = 57,004$ signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel POS berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

- Hasil uji F pada persamaan II diketahui besarnya nilai $F = 70,202$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel POS dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil Uji R²

Hasil Uji R² total sebesar 0,866. Artinya kinerja di jelaskan oleh POS dan komitmen afektif sebesar 86,6 % dan sisanya sebesar 13,4 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel komunikasi, kemampuan kerja dan yang lain.

Hasil Analisis Mediasi

Tabel 3
Hasil Analisis Mediasi

Hubungan	Pengaruh Total	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Convidence Interval		Kesimpulan
				BootL LCI	BootU LCi	
POS-> KA -> KP	0,9568	0,8925	0,0644	-0,097	0,244	Tidak terdapat efek mediasi
	0,0000	0,0000	0,442			

Penjelasan :

- Besarnya pengaruh total sebesar 0,9568 dengan nilai signifikansi 0,0000.
- Besarnya pengaruh langsung : POS terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,8925 dengan nilai signifikansi 0,0000. Artinya POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Besarnya pengaruh tidak langsung : POS terhadap Kinerja Pegawai melalui komitmen afektif sebesar 0,0644 dengan nilai signifikansi 0,000.
- Nilai efek tidak langsung tidak terstandar bootstrap (BootSE) sebesar 0,085 dan interval kepercayaan (CI) 95% berkisar antara BootLLCI = -0,097 sampai BootULCI = 0,244. Karena nol termasuk dalam rentang interval kepercayaan 95%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh mediasi yang signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh mediasi komitmen afektif pada pengaruh POS terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 4 terbukti (H₄ tidak terbukti).
- Besarnya pengaruh tidak langsung : POS terhadap Kinerja Pegawai melalui komitmen afektif sebesar 0,0644 dengan nilai signifikansi 0,422 dan BootLLCI = -0,097 sampai BootULCI = 0,244, tidak terdapat efek mediasi.
- Kesimpulan analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung POS terhadap Kinerja pegawai lebih dominan, hal tersebut ditunjukkan nilai koefisien sebesar 0,8925 dan nilai signifikansi 0,0000.

Hasil Analisis Moderasi

Tabel 3
Hasil Analisis Persamaan Moderasi

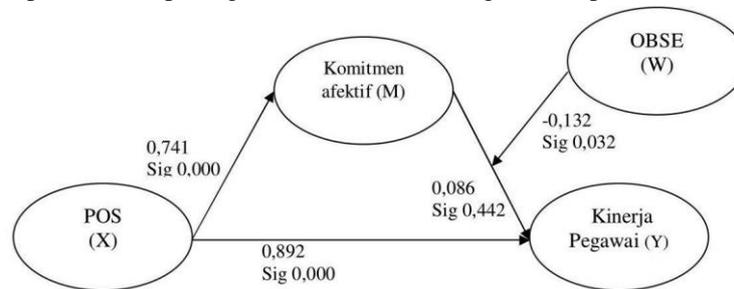
Hubungan	Koeff	P	Convidence Interval		Kesimpulan
			LLCI	ULCi	
KA -> KP	2,935	0,006	0,880	4,989	Memoderasi
OBSE -> KP	2,265	0,030	0,225	4,306	
Int_1	-0,132	0,032	-0,252	0,011	

Penjelasan :

- Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja didapat hasil koefisien jalur sebesar 2,935 dan signifikan pada taraf p sebesar $0,006 < 0,05$. Artinya Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Peningkatan Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja secara signifikan.

2. Pengaruh OBSE terhadap Kinerja didapat hasil koefisien jalur sebesar 2,265 dan signifikan pada taraf p sebesar $0,030 < 0,05$. Artinya OBSE berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Peningkatan OBSE berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja secara signifikan.
3. Pengaruh Moderasi OBSE antara Komitmen Afektif terhadap Kinerja didapat hasil koefisien jalur sebesar -0,132 dan signifikan pada taraf p sebesar $0,032 < 0,05$. Artinya moderat 1 berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan hasil signifikan maka terdapat efek moderat, namun arahnya negatif. sehingga sehingga hipotesis 5 terbukti (H_5 terbukti)..

Hubungan hasil akhir penelitian dapat digambarkan dalam kerangka konseptual hasil akhir sebagai berikut:



Gambar 1

Diagram Hasil Akhir Penelitian

PEMBAHASAN

1. Pengaruh POS terhadap kinerja melalui komitmen afektif sebagai mediasi

Pengaruh langsung membuktikan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti apabila POS ditingkatkan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dilakukan oleh Murniasih dan Sudarma (2017), Arshadi dan Hayavi (2013), Artha dan Temaluru (2022), Astuty dan Udin (2022), Aini *et. al.* (2022) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu dilakukan oleh Purnami (2017), Tjahjono *et. al.* (2020) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh tidak langsung membuktikan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dan komitmen afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif mendukung penelitian Santoso dan Mangundjaya (2018), Murniasih dan Sudarma (2017), Purnami (2017), Arshadi dan Hayavi (2013), Astuty dan Udin (2022), Tjahjono *et. al.* (2020), Aini *et. al.* (2022) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu dilakukan oleh Gustyana *et. al.* (2018) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen afektif. Adapun Komitmen Afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja mendukung penelitian oleh Hanifah (2016), Nugrohowati dan Susilowati (2019) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan tidak mendukung penelitian Murniasih dan Sudarma (2017), Purnami (2017), Artha dan Temaluru (2022), Astuty dan Udin (2022), Tjahjono *et. al.* (2020), Aini *et. al.* (2022) membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murniasih dan Sudarma (2017), Purnami (2017), Tjahjono *et. al.* (2020) membuktikan bahwa komitmen afektif mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Aini *et. al.* (2022) membuktikan bahwa komitmen afektif tidak mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.

Persepsi dukungan organisasi (POS) adalah keyakinan atau kepercayaan global pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen yang menitikberatkan tentang sejauh mana dan seberapa tinggi kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai dan menghargai kontribusi pegawai. Dengan indikasi Prosedur organisasi yang adil, yang meliputi kebijakan organisasi dan perlakuan yang adil; Adanya dukungan dari atasan atau pimpinan; Adanya imbalan dan kondisi kerja yang sesuai yang meliputi: pengakuan, remunerasi, dan promosi, keamanan pekerjaan, otonomi pekerjaan dan prosedur kerja, stres kerja terkait pekerjaan, kerja berlebihan, pelatihan. Perilaku pegawai terkait dengan POS terbukti efektif untuk mendukung peningkatan perilaku kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis jalur, terbukti pengaruh langsung lebih dominan yaitu POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,8925 (signifikan), dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

afektif dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,0644 (signifikan).

Upaya yang perlu dilakukan supaya meningkatkan perilaku POS terhadap kinerja pegawai. Upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan perilaku POS dapat dilakukan dengan memperhatikan 3 nilai indikator uji validitas tertinggi POS yaitu pada item pernyataan ke 2, item pernyataan ke 3 dan item pernyataan ke 4. Adapun upaya yang dilakukan adalah dengan melihat point pernyataan kuesioner sebagai berikut :

- a. Merekomendasikan kepada pimpinan agar meningkatkan adanya dukungan dari atasan atau pimpinan kepada semua pegawai apabila terdapat permasalahan kerja.
- b. Merekomendasikan kepada pimpinan agar meningkatkan adanya imbalan yang adil berupa pengakuan, promosi, penghargaan.
- c. Merekomendasikan kepada pimpinan agar meningkatkan adanya kondisi kerja yang baik berupa keamanan kerja, prosedur kerja.

2. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap kinerja melalui OBSE sebagai moderasi

Hasil analisis moderat bahwa variabel OBSE sebagai variabel moderasi, terbukti atau efektif dalam memoderasi pada pengaruh Komitmen Afektif terhadap kinerja, namun efeknya negatif. Hasil tersebut mendukung penelitian Kibaroglu *et. al.* (2022) membuktikan bahwa harga diri berbasis organisasi mampu memoderasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa Harga diri berbasis organisasi yang memiliki unsur Merasa berharga; Merasa kompeten; Merasa aman; Merasa mendapatkan wewenang bagi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen yang selalu memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan meningkatkan nilai-nilai yang pegawai berikan pada organisasi dalam rasio yang sama dengan harga diri yang diberikan dengan keandalan yang tinggi atas dasar kepercayaan individu terhadap organisasi. OBSE dipandang sangat penting secara umum, namun dalam temuan ini OBSE memiliki kontribusi pengaruh signifikan/penting, akan tetapi arahnya negatif manakala ditempatkan sebagai moderasi antara komitmen afektif terhadap kinerja, maka OBSE cukup diperhankan menjadi perilaku penting bagi pegawai, namun tidak perlu dimanfaatkan sebagai pemoderasi, karena cenderung berdampak negatif.

Upaya yang perlu dilakukan supaya mempertahankan perilaku OBSE karena berdampak signifikan dan negatif. Dilihat dari analisis mediasi (Persamaan Mediasi), Hubungan antara komitmen terhadap Kinerja pegawai menunjukkan pengaruh tidak signifikan, maka dengan adanya peran OBSE sebagai moderasi, juga menunjukkan peran moderasi yang arahnya negatif walaupun signifikan, artinya semakin ditekankan OBSE akan berpengaruh negatif hubungan antara komitmen terhadap Kinerja pegawai.

Upaya untuk mempertahankan OBSE sebagai moderasi antara komitmen terhadap Kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan memperhatikan 3 nilai indikator uji validitas tertinggi OBSE yaitu pada item pernyataan ke 4, item pernyataan ke 1 dan item pernyataan ke 2. Adapun upaya yang dilakukan adalah dengan melihat point pernyataan kuesioner sebagai berikut :

- a. Mempertahankan perilaku sikap Pimpinan organisasi supaya dalam memberikan wewenang penuh kepada pegawai terkait pekerjaan, sehingga membuat pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- b. Mempertahankan perilaku sikap Pimpinan organisasi supaya selalu menghargai pegawai dengan menciptakan suasana atau kondisi kerja yang baik atau harmonis.
- c. Mempertahankan perilaku sikap Pimpinan organisasi yang selalu memuji maupun memotivasi pegawai untuk selalu bekerja dengan optimal.

Dari temuan di atas apabila langkah mendorong perilaku POS secara langsung terhadap kinerja pegawai serta memelihara/mempertahankan perilaku OBSE, maka perilaku kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen akan mengalami peningkatan, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator peningkatan kinerja. Dengan memperhatikan indikator tertinggi terlihat pada item pernyataan ke 2, item pernyataan ke 3 dan item pernyataan ke 1, Antara lain :

- a. Pegawai bekerja dengan kualitas kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan maksimal
- b. Pegawai bekerja dengan ketepatan waktu yang ditentukan
- c. Pegawai bekerja dengan kuantitas hasil kerja yang ditetapkan

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan adalah :

1. POS berpengaruh signifikan terhadap Komitmen afektif pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen

2. POS berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen.
3. Komitmen afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen
4. Komitmen afektif terbukti tidak efektif sebagai pemediasi pada pengaruh POS terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen.
5. OBSE terbukti tidak efektif dalam memoderasi pada pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen.
6. Hasil uji secara serempak (Uji F) dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel POS dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen.
7. Hasil Uji R² total sebesar 0,866. Artinya kinerja di jelaskan oleh POS dan komitmen afektif sebesar 86,6 % dan sisanya sebesar 13,4 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel komunikasi, kemampuan kerja dan yang lain
8. Kesimpulan analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung POS terhadap Kinerja pegawai lebih dominan.

Saran

Beberapa saran :

1. Upaya untuk meningkatkan POS sebagai berikut : Merekomendasikan kepada pimpinan agar meningkatkan adanya dukungan dari atasan atau pimpinan kepada semua pegawai apabila terdapat permasalahan kerja; Merekomendasikan kepada pimpinan agar meningkatkan adanya imbalan yang adil berupa pengakuan, promosi, penghargaan; Merekomendasikan kepada pimpinan agar meningkatkan adanya kondisi kerja yang baik berupa keamanan kerja, prosedur kerja.
2. Upaya untuk mempertahankan OBSE, yaitu : Mempertahankan sikap Pimpinan organisasi supaya dalam memberikan wewenang penuh kepada pegawai terkait pekerjaan, sehingga membuat pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik; Mempertahankan sikap Pimpinan organisasi supaya selalu menghargai pegawai dengan menciptakan suasana atau kondisi kerja yang baik atau harmonis; Mempertahankan sikap Pimpinan organisasi yang selalu memuji maupun memotivasi pegawai untuk selalu bekerja dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., dan Ardiansyah, A. Y., 2019, Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa. *Jurnal Spirits*, 09(2), 35–46
- Aini. Rohana Nur Heru Kurnianto Tjahjono, Meika Kurnia Puji Rahayu D.A 2022, The Effect Of Perceived Organizational Support On Employee Performance Mediated By Affective Commitments At Muhammadiyah University, Yogyakarta, *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, Vol (11),
- Ahmed, H., Hossain, M., Aftab, A., 2017, Suicide and depression in the Eorld Health Organization South-East Asia Reion: a systematic review. *WHO South-East Asia Journal of Public Health*. Vol. 6 (1), hh. 60-66
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta. Rineka Cipta
- Arshadi. Nasrin dan Ghazal Hayavi, 2013, The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84 (2013) 739 – 743
- Artha. Aditya Rendy dan Yohanes Temaluru, 2022, The Effect of Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Putra Perkasa Abadi & Group, *JENIUS*. Vol. 6, No. 1, September 2022
- Astuty. Isthofaina Dan Udin Udin, 2022, The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance, *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 7 No 10 (2020) 401–411
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Barasa, L., April, G., dan Bambang S., 2018, Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta. *International review of management and marketing econjournals*. Vol 8, No 5, 43-49.
- Bollen, K. A., & Stine, R. A., 1993, Bootstrapping goodness-of-fit measures in structural equation models. Sage Focus Editions, 154, 111-111
- Caesens, Gaëtane, Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived Organizational Support and Employees Well-Being: The Mediating Role of Organizational Dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (4), 1–46.
- Creswell, John W. 2010. *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Devi, Y. R., dan Fourianalistyawati, E., 2018, Hubungan Antara Self Esteem Dengan Penyesuaian Diri Sebagai Peran Ibu Rumah Tangga Pada Ibu Berhenti Bekerja Di Jakarta. *Psibernetika*, 11(1), 9–20.
- Ghufron, M. N. dan Risnawita, R., 2018, *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media Group.
- Gujarati, Damodar N, 2015, *Dasar-Dasar Ekonometrika. Buku II*. Edisi Kelima. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Gustyana. Tiekatrikartika, Arif Partono Prasetio, Alya Rysda Ramadhanty, Nabila Azahra, 2018, Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Perusahaan Produsen Air Kemasan Cam Di Bandung, *Jurnal Ilmu Sosial Politik dan Humaniora Vol 1 No 1*
- Ghozali. Imam, 2021, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanifah. Noer, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik), *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3*
- Hasibuan, H. M., 2019, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hayes, A. F., 2013, *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York, NY: Guilford.
- Hayes, A. F., 2013, Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional. Process Analysis. In *The British Journal of Psychiatry* (Vol. 714).
- Javaid, Q. A., dan Ajmal, A., 2019, The impact of body language on self-esteem in adolescents. *Clinical and Counselling Psychology Review*, 1(1), 44–54.
- Kartika, Andi. 2011. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi audit delay pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Dinamika Keuangan dan Perbankan*. Volume 3 No 2
- Kibaroglu et. al. 2022, The Role Of Job Engagement And Organizational-Based Self Esteem In The Effect Of Organizational Commitment On Job Satisfaction: A Study On Industrial Enterprises, *International European Journal of Managerial Research Dergisi / Cilt 6/ Sayı 10/ 125-148*
- Kuncoro. Mudrajad, 2013, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Luthan, Fred. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Edisi ke-10). Yogyakarta: Andi
- Mabrur, S., 2020, Bimbingan kelompok dengan teknik self intruction untuk meningkatkan self esteem.
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu, 2018, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Murniasih. Emi dan Ketut Sudarma, 2017, Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif, *Management Analysis Journal* 5 (1)
- Nan-Nan K., Knokporn C., Peerapong P., 2018, Factor Analysis-Validated Comprehensive Employee Job Performance Scale. *International journal of Quality and Reliability Management*, Vol 35, No 10, 2436-2449
- Nugrohawati. Mariana dan Yeye Susilowati, 2019, Pengaruh Komitmen Organisasional Afektif, Berkelanjutan, Normatif Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja, *Telaah Manajemen Vol. 16 Edisi 1, April 2019, hal 59 - 72*

- Purnami. Putu Ria, 2017, Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan rumah Sakit Balimed Karangasem, *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 95-107
- Rahman, A. A., 2014, *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P., 2017, *Perilaku Organisasi*. Ahli Bahasa Tim Indek. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta Salemba Empat
- Ridwan. Abdullah Sani, 2015, *Pembelajaran Sainifik Untuk Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Bumi Aksara
- Rivai. Veithzal dan Basri, 2016, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta
- Rhoades, L., dan Eisenberger, R., 2002, "Perceived organizational support: A review of the literature". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, pp. 698–714
- Santoso. Amirah Rachma dan Wustari L.H Mangundjaya (2018), Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah Studi Kasus Pada Kementerian Pupr Yang Sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi, *Jurnal Infrastruktur Vol. 4 No. 01 Juni 2018*
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS* (Edisi Pertama). Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2016. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition. New Jersey: Wiley
- Suprianto. Ghalib, Yusuf Montundu, Laode Asfahyadin Alidin, 2021, The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment, *Journal On Management and Education Human Development 2021, Issue 04 Volume 01, Pages: 234-248*
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabet.
- Simamora. Henry, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Tjahjono. Heru Kurnianto, Meika Kurnia Puji Rahayu D.A1, and Awang Dirgantara Putra (2020), The Mediating Role Of Affective Commitment On The Effect Of Perceived Organizational Support And Procedural Justice On Job Performance Of Civil Servant, *Journal of Leadership in Organizations Vol.2, No. 2 (2020) 91- 107*
- Yusuf, M.R., dan Syarif, D., 2018, *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka