



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah

Rini Lidia Tamba<sup>1</sup>, Roby Sambung<sup>2</sup>, Jonathan Giovanni<sup>3</sup>, Aprilita Aprilita<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Indonesia, [rinilidiat@gmail.com](mailto:rinilidiat@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Indonesia, [robysambung@feb.upr.ac.id](mailto:robysambung@feb.upr.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Indonesia, [jonathangiovanni@feb.upr.ac.id](mailto:jonathangiovanni@feb.upr.ac.id)

<sup>4</sup>Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Indonesia, [aprilitamanajemen@feb.upr.ac.id](mailto:aprilitamanajemen@feb.upr.ac.id)

Corresponding Author: [rinilidiat@gmail.com](mailto:rinilidiat@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to examine the effect of organizational support on employee performance with affective commitment as an intervening variable. The sampling technique in this study was Nonprobability Sampling, the number of samples in this study were 85 respondents. The data collection technique was carried out by distributing online and offline questionnaires using Google Form and direct observation. The data analysis test tool uses the Smart Partial Least Square (SmartPLS) version 3.0 application tool. Based on the results of the study, it was found that organizational support has a positive and significant effect on employee performance, organizational support has a positive and significant effect on affective commitment, affective commitment has a positive and significant effect on employee performance, and affective commitment is able to mediate organizational support on employee performance.*

**Keyword:** *Organizational Support, Affective Commitment, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel *intervening*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 85 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner *online* dan *offline* menggunakan *Google Form* dan observasi secara langsung. Alat uji analisis data menggunakan alat bantu aplikasi *Smart Partial Least Square* (SmartPLS) versi 3.0. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komitmen afektif mampu memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Suatu Instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya tersebut setiap Instansi akan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut, dikarenakan akan berhadapan langsung dengan masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut pada dasarnya tergantung pada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi. Sumber daya manusia sangat penting karena berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi, dan mereka juga bertanggung jawab untuk menentukan kemana organisasi akan bergerak (Pardamean, 2022). Dalam hal ini, instansi dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia yang bertujuan sama, yaitu berkeinginan untuk memberikan hasil yang terbaik dan menghasilkan pengembangan ke arah yang lebih baik. Pada dasarnya harapan semua individu atau pegawai yang berada dalam instansi adalah dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan ideal sehingga mampu memperlancar jalannya roda instansi agar dapat memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat.

Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai fungsi menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang kesehatan. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, terdapat tugas pokok, Fungsi, dan uraian tugas dari masing-masing dalam struktur organisasi Dinas Kesehatan. Strategi dan Kebijakan Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah didasarkan pada strategi dan kebijakan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah sebagaimana tercantum di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021-2026. Strategi Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah 2021-2026 adalah Peningkatan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan Meningkatkan Akses dan Mutu Fasilitas Pelayanan Kesehatan. Untuk mendukung tugas pokok dan fungsi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal.

Permasalahan yang mengakibatkan tidak tercapainya kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah yaitu Terbatas dan belum meratanya kesempatan pengembangan bagi pejabat/petugas untuk mengembangkan kemampuan serta masih rendahnya kapabilitas. Terbatasnya jumlah tenaga ASN kesehatan dan pengembangan kompetensi setiap ASN. Banyak pegawai merasa kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi masih kurang. Hal ini dikarenakan terbatasnya anggaran yang berfokus pada peningkatan sumber daya manusia (SDM) pada pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kalimantan Tengah. Secara spesifik, keterbatasan anggaran ini menyebabkan pembatasan jumlah peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan pegawai yang mengalami kurangnya dukungan organisasi yang berakibat pada kinerja dalam melakukan tugas pekerjaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara, mengenai komitmen afektif pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah. Dalam rangka mencapai indikator kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah belum mencapai standar yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah, dimana masih ditemui adanya pegawai yang kurang disiplin, melakukan tindakan yang menyimpang atau masih belum taat terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku seperti terlambat hadir pada saat apel maupun saat masuk jam kerja yang telah ditentukan, permissi pada saat jam kerja, pegawai enggan mengikuti kegiatan bersifat sukarela, dan juga tidak hadir di kantor dengan alasan yang tidak jelas.

Suatu organisasi dapat dikategorikan predikat terbaik jika memiliki kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Siregar & Pasaribu,

2022). Kinerja merupakan suatu tingkatan pencapaian optimal dari pekerjaan yang ditanggung oleh seorang individu dalam organisasinya (Irawati et al., 2021). Kinerja merupakan capaian hasil akhir pekerjaan individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang berupa tanggung jawab, wewenang, tugas, dan peran (Claudianty & Suhariadi, 2021).

Kinerja setiap pegawai juga tergantung pada faktor dukungan organisasi. Dukungan organisasi adalah sejauh mana karyawan menilai organisasi mereka memberikan dukungan dan peduli terhadap kesejahteraan pegawainya. Menurut (Fata, 2020) dukungan organisasi merupakan kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan karyawan secara global bahwa sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan serta kebutuhannya (Untari et al., 2021). Menurut (Abdi Mujibburrahman et al., 2020) menjelaskan dukungan organisasi dapat membawa efektivitas terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan adanya kinerja yang tinggi maka akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi, semakin besar dukungan yang diberikan maka akan memberikan dampak pada kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mampu membawa organisasi semakin maju dan berkembang.

Dukungan organisasi yang baik akan menghasilkan persepsi positif dari pegawai sehingga mereka termotivasi untuk bersedia membantu, pegawai secara pribadi merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui dan pada akhirnya menunjukkan peningkatan kerja sama dan kinerja yang rajin. Menurut (Indri Wahyuni Kusuma Putri, Vera Firdaus, 2024) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, ini membuktikan bahwa kontribusi perusahaan menghargai pegawai untuk kemajuan perusahaan mampu meningkatkan hasil kerja membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin tinggi dukungan organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dengan memberikan rasa pedulinya pada perusahaan serta kemauan untuk mencapai visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, dan berkeinginan untuk menetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan (Nurkholifa & Budiono, 2022). Pegawai dengan komitmen afektif yang kuat merasa memiliki perusahaan dan akan terlibat dalam aktivitas organisasi seperti memiliki keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan berusaha untuk tetap bertahan di dalam perusahaan karena dedikasi dan loyalitas berdasarkan ikatan emosional (Riswanto et al., 2023). Kinerja akan meningkat ketika anggota organisasi secara emosional merasa memiliki organisasi, merasa bangga, dan merasa bagian dari organisasi. Komitmen afektif adalah komitmen yang berasal dari keterikatan emosional atau cinta terhadap suatu organisasi, kelompok, atau individu, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (want to) melakukan hal tersebut (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik, individu, karakteristik struktur organisasi, signifikan tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen (Pathan et al., 2016).

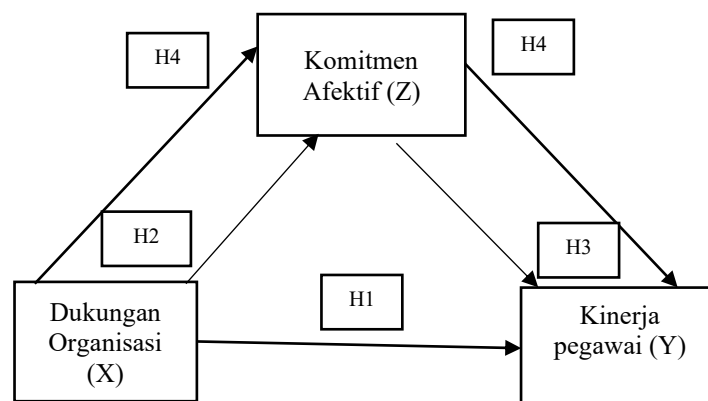
Hasil penelitian (Sari & Darmastuti, 2020) menyatakan Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen afektif menunjukkan nilai indeks yang tinggi. Organisasi dapat memberikan pengalaman yang berharga yang berkesan kepada karyawan agar karyawan menunjukkan keterikatan emosionalnya terhadap organisasi. Bentuk pengalaman ini berasal dari lingkungan fisik maupun nonfisik yang dirasakan ketika bekerja dan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Hasil dari *Research Gap* variabel dukungan organisasi pada penelitian yang dilakukan oleh (Dwinanda, 2022) menyatakan bahwa Dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari (Umihastanti & Frianto, 2022) yang juga menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari *Research Gap* variabel komitmen afektif pada penelitian (Map et al., 2020) mengungkapkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen afektif secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Ernanto & Indriyaningrum, 2023) mengungkapkan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan juga ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya maka penting untuk mengetahui bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel *intervening* pada pegawai Kantor Dinas kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi menyusun kebijakan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## METODE



Sumber: Hasil Riset

**Gambar 1. Rangka Konseptual**

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif adalah penelitian berlangsung dari awal hingga akhir dengan cara yang sistematis, direncanakan, dan terorganisir dengan jelas (Riyanto & Hatmawan, 2020). Dalam penelitian ini, dimana variabel *independent* adalah dukungan organisasi (X), variabel *dependent* adalah kinerja pegawai (Y) dan variabel *intervening* adalah komitmen afektif (Z). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* yaitu peneliti memutuskan elemen mana yang harus dimasukkan atau dikecualikan sugiyono (dalam Balaka, 2022). Sampel pada penelitian ini adalah 85 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner *online* dan *offline* menggunakan *Google Form* dan observasi secara langsung. Pengukuran dalam kuesioner yaitu skala *likert*. Lima kategori jawaban yang ditetapkan dalam pengukuran skala *likert*, setiap jawaban diberikan skor. Analisis data menggunakan alat bantu aplikasi *Smart Partial Least Square* (SmartPLS) Versi 3.0. dengan menggunakan metode *Goodness of Fit* (GOF) (Yamin, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Kualitas Data Melalui Outer Model

#### (Model Pengukuran)

#### Uji Validitas dan Uji Reabilitas

**Tabel 1. Validitas Konvergen**

| <i>Outer loading</i> |       | <i>Construck reliability and validity</i> |                        |            |
|----------------------|-------|-------------------------------------------|------------------------|------------|
|                      |       | <i>CR</i>                                 | <i>Cronbach's alpa</i> | <i>AVE</i> |
| X1                   | 0,851 | 0,921                                     | 0,892                  | 0,699      |
| X2                   | 0,815 |                                           |                        |            |
| X3                   | 0,840 |                                           |                        |            |
| X4                   | 0,807 |                                           |                        |            |
| X5                   | 0,865 |                                           |                        |            |
| Z1                   | 0,795 | 0,868                                     | 0,801                  | 0,622      |
| Z2                   | 0,759 |                                           |                        |            |
| Z3                   | 0,829 |                                           |                        |            |
| Z4                   | 0,769 |                                           |                        |            |
| Y1                   | 0,719 | 0,835                                     | 0,754                  | 0,560      |
| Y2                   | 0,830 |                                           |                        |            |
| Y3                   | 0,728 |                                           |                        |            |
| Y4                   | 0,709 |                                           |                        |            |

Sumber: *SmartPLS3 output processed in 2025*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* semua item pernyataan > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen. Dan Nilai cronbach's alpha dan composite reliability semua variabel > 0,70, maka semua variabel sudah reliabel.

**Tabel 2. Validitas Diskriminan**

| Variabel                                      | Dukungan Organisasi | Kinerja Pegawai | Komitmen Afektif |
|-----------------------------------------------|---------------------|-----------------|------------------|
| <b>Validitas Diskriminan : Fornell Larckr</b> |                     |                 |                  |
| <b>Criterion</b>                              | <b>0,836</b>        |                 |                  |
| Dukungan Organisasi (X)                       | 0,683               | <b>0,748</b>    |                  |
| Kinerja Pegawai (Y)                           | 0,755               | 0,757           | <b>0,789</b>     |
| Komitmen Afektif (Z)                          |                     |                 |                  |
| <b>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</b>     |                     |                 |                  |
| Dukungan Organisasi (X)                       | 0,754               |                 |                  |
| Kinerja Pegawai (Y)                           | 0,868               | 0,840           |                  |
| Komitmen Afektif (Z)                          |                     |                 |                  |

Sumber: *SmartPLS3 ouput processed in 2025*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai akar AVE tiap – tiap variabel > korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan.

### Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

**Tabel 3. R-Square**

|                      | <i>r-square</i> | <i>r-square adjusted</i> |
|----------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Pegawai (Y)  | 0,602           | 0,592                    |
| Komitmen Afektif (Z) | 0,570           | 0,565                    |

Sumber: *SmartPLS4 ouput processed in 2025*

Nilai r-square (Y) Kinerja Pegawai sebesar 0,602 dan adjusted r-squer 0,592 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 60,2% variasi pada Kinerja Pegawai, yang berarti model tergolong baik. Sementara itu, nilai r-square (Z) Komitmen Afektif sebesar 0,570 dan adjusted r-squer 0,565 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan 57% variasi pada Komitmen Afektif, yang berarti model stabil. Dengan demikian, menunjukkan bahwa model yang digunakan stabil dan dapat diandalkan dalam menjelaskan hubungan antara variabel.

**Tabel 4. Effect Size**

|                     | Dukungan Organisasi (X) | Kinerja Pegawai (Y) | Kimitmen Afektif (Z) |
|---------------------|-------------------------|---------------------|----------------------|
| Dukungan Organisasi |                         | 0,072               | 1,328                |
| Kinerja Pegawai     |                         |                     |                      |
| Komitmen Afektif    |                         | 0.340               |                      |

Sumber: *SmartPLS3 ouput processed in 2025*

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh (X) Dukungan Organisasi terhadap kinerja pegawai 0,072 maka pengaruh dukungan organisasi terhadap (Y) dianggap lemah
2. Pengaruh (X) Dukungan Organisasi terhadap (Z) Komitmen Afektif 1,328 maka pengaruh dukungan organisasi terhadap (Z) dianggap kuat
3. Pengaruh (Z) komitmen afektif terhadap (Y) kinerja pegawai 0,340, maka pengaruh (Z) komitmen afektif terhadap (Y) kinerja pegawai dianggap kuat.

## Uji Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis**

| Jalur                                                                | Path Koefisien | T statistic | P values |
|----------------------------------------------------------------------|----------------|-------------|----------|
| Dukungan organisasi (X) → kinerja pegawai (Y)                        | 0,258          | 2,583       | 0.010    |
| Dukungan organisasi (X) → komitmen afektif (Z)                       | 0,755          | 19,537      | 0.000    |
| Komitmen afektif (Z) → kinerja pegawai (Y)                           | 0,562          | 5,915       | 0.000    |
| Dukungan organisasi (X) → komitmen afektif (Z) → kinerja pegawai (Y) | 0,424          | 6,505       | 0.000    |

Sumber: *SmartPLS3 ouput processed in 2025*

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Jalur dukungan organisasi → kinerja pegawai diperoleh nilai *p values*  $0,010 < 0.05$ , maka H1 diterima yaitu dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Jalur dukungan organisasi → komitmen afektif diperoleh nilai *p values*  $0,000 < 0.05$ , maka H2 diterima yaitu dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif
3. Jalur komitmen afektif → kinerja pegawai diperoleh nilai *p values*  $0,000 < 0.05$ , maka H3 di terima yaitu komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



4. Jalur dukungan organisasi → komitmen afektif → kinerja pegawai diperoleh nilai *p values*  $0,000 < 0.05$ , maka H4 di terima yaitu dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

**Tabel 6. Goodness of Fit (GOF)**

|                     | AVE   | R-Square |
|---------------------|-------|----------|
| Dukungan organisasi | 0,699 |          |
| Komitmen afektif    | 0,622 | 0,570    |
| Kinerja pegawai     | 0,560 | 0,602    |
| Rata – rata         | 0,627 | 0,586    |

Sumber: *SmartPLS3 ouput processed in 2025*

$$\text{Nilai GOF} = \sqrt{\text{rata – rata AVE} \times \text{rata – rata R Square}}$$

$$\text{Nilai GOF} = \sqrt{0,627 \times 0,586}$$

$$\text{Nilai GOF} = 0,606$$

Berdasarkan hasil penghitungan. Didapatkan melalui GoF sebesar 0,606, hal tersebut menandakan bahwa performa gabungan antara outer model dan inner model dalam penelitian ini dapat di klarifikasikan kedalam kategori GoF tinggi.

### Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai , dengan nilai *p values*  $0,010 < 0.05$ , maka H1 diterima. Oleh karena itu, semakin baik dukungan organisasi, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umihastanti & Frianto, 2022) hasil penelitian menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian berbanding terbalik dengan penelitian (Dwinanda, 2022) bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu berdasarka hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik dukungan organisasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Profinsi Kalimantan Tengah.

### Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen afektif, dengan nilai *p values*  $0,000 < 0.05$  maka H2 diterima. Oleh karena itu, semakin baik dukungan organisasi, maka semakin tinggi juga komitmen afektif pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawardhani & Prabawani, 2017) hasil penelitian yang menyatakan bahwa dukungan organisasi secara signifikan mempengaruhi variabel komitmen afektif.

### Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai , dengan nilai *p values*  $0,000 < 0.05$  maka H3 diterima. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen afektif pegawai, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Map et al., 2020) berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila terlaksana peningkatan atau semakin baik komitmen afektif yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Namun penelitian diatas berbanding terbalik dengan penelitian (Ernanto & Indriyaningrum, 2023) menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif**

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif dapat memediasi secara signifikan. Dengan  $P$  values  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_4$  diterima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Sudarma & Murniasih, 2019) menyatakan bahwa komitmen afektif terbukti memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan. Dukungan organisasi dapat berpengaruh pada meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen afektif. Menurut (Chaidir et al., 2023) tingginya persepsi dukungan pada karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan adalah dengan dukungan organisasi dan komitmen afektif, dan pada saat yang sama, komitmen afektif juga dapat memberikan kontribusi mediasi secara parsial pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Dengan metode uji analisis data menggunakan alat bantu aplikasi Smart Partial Least Square (SmartPLS) versi 3.0, dukungan organisasi sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah oleh karena itu, semakin baik sistem dukungan organisasi, maka semakin tinggi dampak pada kinerja pegawai. Kemudian dalam dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai terbukti positif terhadap kinerja pegawai, dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan dari variabel hipotesis dapat membuktikan bahwa dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kreativitas dapat memediasi secara signifikan.

Peneliti berharap pihak manajemen Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah semakin memperhatikan dan mengoptimalkan dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai, baik dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan pegawai supaya terdukungnya kinerja pegawai. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas objek penelitian ke instansi pemerintah lain, baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota, untuk memperoleh hasil yang lebih generalisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### **REFERENSI**

- Abdi Mujibburrahman, E., Hidayati, T., & Lestari AS, D. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Dimediasi oleh Keadilan Organisasi. *Jurnal Health Sains*, 1(4), 315–328. <https://doi.org/10.46799/jsa.v1i4.40>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30–45. <https://doi.org/10.21067/mbr.v7i1.8723>
- Claudianty, G. S., & Suhariadi, F. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement. *Fenomena*, 29(2). <https://doi.org/10.30996/fn.v29i2.4752>
- Dwinanda, G. (2022). Volume 2 Nomor 4 Hal. *PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA*, 2(4), 476–490. <https://nobel.ac.id/index.php/jpmi>
- Ernanto, A. A., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*



- Mirai *Management*, 8(1), 1–15.  
<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/3583%0Ahttps://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/3583/2315>
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 28–36.  
<https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/743>
- Indri Wahyuni Kusuma Putri, Vera Firdaus, R. A. (2024). The Effects Of Work Discipline, Workload And Organizational Support On Performance In The Regional Drinking Water Company (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Delta Tirta Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1199–1214.  
<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Irawati, D., Sunaryo, H., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10, 122–129.
- Kusumawardhani, H. A., & Prabawani, B. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk. *Jiab*, 6(4), 1–10. <https://doi.org/10.14710/jiab.2017.17199>
- Map, J., DARMADI, D., & Utari, S. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(01), 76–90. <https://doi.org/10.37504/map.v3i01.232>
- Nurkholifa, N., & Budiono, B. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 329–343.
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(2), 175–186. <https://doi.org/10.22487/jimut.v2i2.54>
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 132–143. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.229>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- Sari, Y. N., & Darmastuti, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Dan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management ISSN (Online): 2337-3792*, 4(2), 1–12.
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Sudarma, K., & Murniasih, E. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1), 24–35.  
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiNgvj9->

- tvjAhXO6XMBHZv3CQgQFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fjournal.unnes.ac.id%2Fsjournal%2Findex.php%2Fmaj%2Farticle%2Fview%2F9270%2F7704&usg=AOvVaw0WHDgyyTCwSdaofdOhd9cf
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *Jurnal Emas*, 2(3), 1–9. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/articel/view/1812/1468>
- Yamin, S. (2021). *Olah data Statistik SMARTPLS 3 SMARTPLS 4 AMOS & STATA (MUDAH & PRAKTIS) EDISI III*. Dewangga Energi Internasional Publishing.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.