

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN
KOMITMEN KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI RUMAH SAKIT
PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)

Program Studi, Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Setia Budi Surakarta

Oleh:

Nilam Wika Pratiwi

12140284L

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN RUMAH SAKIT

UNIVERSITAS SETIA BUDI

SURAKARTA

2018

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN
KOMITMEN KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI RUMAH SAKIT
PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh pembimbing untuk diajukan ke Ujian Skripsi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 3 Juli 2018

Dosen Pembimbing I



Nang Among Budiadi., SE., M.Si.

Dosen Pembimbing II



Ir. Rudy Januar, MT.

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM.

LEMBAR PENGESAHAN

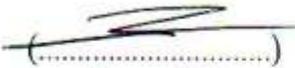
HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji dalam Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Setia Budi pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 26 Juli 2018

1. Drs. Waluyo Budi Atmoko, MM.

()

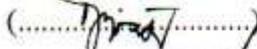
Penguji I

2. Drs. Sugiyarmasto, MM.

()

Penguji II

3. Ir. Rudy Januar, MT.

()

Penguji III

4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si.

()

Penguji IV

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.)

Ketua Program Studi S1 Manajemen


(Ariefah Yulandari, SE., MM.)

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi saya ini dengan judul “HUBUNGAN PERSESPI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN”. Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat didalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 8 Juli 2018



Nitam Wika Pratiwi

12140284L

MOTTO

“lakukan yang terbaik kemudian berdoalah, biar Tuhan yang mengatur isinya, selalu berani dan benar dalam menghadapi perjuangan, karena di setiap perjuangan selalu ada keberhasilan”

“dalam kehidupan tidak hanya ada rasa kepahitan, tidak ada kesakitan yang selama-lamanya, tidak ada lubang yang tidak bisa dilangkahi dan tidak ada kesulitan yang tidak bisa di lewati”

“sejauh apapun jalan, selangkah demi selangkah pasti akan sampai tujuan, jika tidak pernah melangkah maka selamanya tidak akan pernah mencapai tujuan”

PERSEMBAHAN

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam proses mengerjakan skripsi sampai selesai
- ❖ Ayah (Soekamto s), Umi (Wiji Lestari), kakak (Dian Wika Susanthi) , dan adik (Aditya Wika Nugroho) tercinta yang tak henti-hentinya memberikan do'a, dukungan dan kasih sayang.
- ❖ Semua Sahabat (Siska, Tri, Devi, Dewi, Dilla, Intatik, Anis) yang selalu memberi semangat, dukungan, canda dan tawa yang mengesankan.
- ❖ Teman-teman S1 Manajemen angkatan 2014, semoga ilmu yang kita dapat selama di perkuliahan dapat bermanfaat dan sukses selalu untuk kedepannya.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Karyawan yang Dimoderasi oleh Pendidikan dan Pelatihan ”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Dr. Widi Hariyanti, SE.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi surakarta.
3. Ariefah Yulandari, SE., MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas setia Budi Surakarta.
4. Bapak Nang Among Budiadi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini.

5. Bapak Ir. Rudy Yanuar, M.T. selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Drs.Sugiyarmasto, MM. selaku dosen penguji I yang telah memberikan petunjuk dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Waluyo Budi Atmoko, MM. selaku dosen penguji II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh pihak RS PKU Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan bekal dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
10. Kedua orang tua dan saudara yang selalu memberikan doa dan semangat selama proses penulisan skripsi sampai selesai.
11. Semua teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta angkatan 2014.

Semoga Tuhan selalu memberikan jalan terbaik dan kesuksesan atas bimbingan, bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, 8 Juli 2018

Penulis

SARI

Wika Pratiwi, Nilam. 2018. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Pendidikan Dan Pelatihan. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I. Nang Among Budiadi., SE.,M.Si. Pembimbing II. Ir Rudy Yanuar, MT.

Penelitian ini bertujuan menguji Pendidikan dan Pelatihan dalam memoderasi hubungan persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan. persepsi dukungan organisasional yang terjadi dengan memberikan pendidikan dan pelatihan agar mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen di perusahaan.

Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Teknik penyampelan yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan populasi karyawan medin dan non medis sebanyak 102 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dengan variabel moderator.

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, dan persepsi dukungan organisasional menjadi tidak signifikan terhadap komitmen karyawan setelah pendidikan dan pelatihan masuk sebagai moderasi, hal ini berarti pendidikan dan pelatihan tidak memoderasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan rumah sakit.

Kata kunci : persepsi dukungan organisasional, komitmen karyawan, pendidikan dan pelatihan

ABSTRACT

Wika Pratiwi, Nilam. 2018. Perception Relationships Organizational Support And Employee Commitment Moderated By Education And Training. S1 Management Studies Program. Faculty of Economics. Setia Budi University Surakarta. Supervisor I. Among Budiadi Nang., SE., M.Si. Advisor II. Ir Rudy Yanuar, MT

This study aims to test Education and Training in moderating the perception of organizational support and employee commitment. perception of organizational support that occurs by providing education and training to encourage employees to be more committed in the company.

Data were obtained through questionnaires distributed to employees at RS PKU Muhammadiyah Surakarta. *Sampling technique* used was *purposive sampling* with medical and non medical medical population of 102 respondents. Hypothesis test is done by using regression analysis with moderator variable .

The results of this study indicate that the perception of organizational support has a significant effect on employees' commitment, education and training have a significant effect on employee commitment, and the perception of organizational support is not significant to employee commitment after education and training entry as moderation means that education and training moderate the relationship between the perceptions of nisasional organizational support and the commitment of hospital employees.

Keywords: perception of organizational support, employee commitment, training

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.	iv
MOTTO.	v
PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA.....	vii
SARI.	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Pertanyaan Penelitian	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Komitmen Karyawan	6

B. Persepsi Dukungan Organisasional	9
C. Pendidikan dan Pelatihan	10
D. Model Penelitian	14
BAB III METODE PENELITIAN	15
A. Desain Penelitian	15
B. Definisi Operasional dan Pengukuran	15
C. Desain Pengambilan Sampel	17
D. Objek Penelitian	19
E. Pengujian Instrumen Penelitian	20
F. Teknik Pengumpulan Data	22
G. Analisis Data	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Deskripsi Sampel.....	27
B. Hasil Deskriptif Variabel.....	28
C. Hasil Analisis Data	33
D. Pembahasan.	40
BAB V PENUTUP.	44
A. Kesimpulan.....	44
B. Keterbatasan.....	44
C. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	47

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Ukuran sampel berdasarkan nilai <i>factor loading</i>	18
Tabel 3.2 Teknis Proses Penyempelan	19
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.	21
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.	23
Tabel 4.1 Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia.	27
Tabel 4.2 Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	28
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Komitmen Karyawan.	29
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasional.....	30
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan.	32
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi.	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	14
Gambar 4.1 Hasil Model Uji Hipotesis.	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.	49
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner.	53
Lampiran 3. Uji Reabilitas.....	56
Lampiran 4. Analisis Regresi	62
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian.	73
Lampiran 6. Permohonan Pengambilan Data.	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi sebagai tempat berkumpulnya individu yang memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama, namun berasal dari latar belakang yang berbeda. Interaksi antara individu satu dengan individu yang lain dapat menyebabkan perbedaan-perbedaan individu dalam hal nilai-nilai, sikap, keyakinan, kebutuhan dan kepribadian, persepsi ataupun pendapat. Hal ini dapat memicu terjadinya konflik dalam organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam perusahaan diperlukan keterlibatan karyawan yang lebih besar dalam memberikan image positif, dan untuk membangun keberhasilan perusahaan diperlukan dukungan organisasi eksternal dan internal yang diharapkan akan membentuk komitmen karyawan.

Mory *et al.* (2016) mengemukakan pandangan bahwa Komitmen organisasi karyawan bergantung pada upaya tanggung jawab sosial Corporate Social Responsibility (CSR) internal perusahaan. Komitmen karyawan yang rendah terhadap pekerjaan dan organisasinya akan turut mempengaruhi kinerja. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap pekerjaan, organisasi atau unit organisasinya. Komitmen ditunjukkan dalam sikap

penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi atau dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap loyalitas seorang pekerja pada suatu pekerjaan atau organisasinya dan hal itu merupakan suatu proses yang berkelanjutan. Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi, mereka cenderung akan membalas jasa perusahaan. Dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi akan menjadi tidak efektif lagi apabila karyawan tidak memiliki kepercayaan dan komitmen terhadap organisasi.

Neves dan Eisenberger, (2014) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah karyawan yang menerima sumber daya yang berharga. Persepsi dukungan organisasi adalah suatu yang dinilai oleh karyawan sebagai anggapan kebutuhan emosi sosial, memberikan indikasi dari kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan kerja karyawan, dan mengindikasikan kecenderungan organisasi dalam menyiapkan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang efektif.

Dukungan organisasi menurut Caesens *et al.* (2016) didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan Mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan karyawan. Berdasarkan pandangan di atas dukungan organisasi fokus pada perlakuan yang menguntungkan karyawan dan keterlibatan karyawan dalam hubungan timbal balik dengan

organisasi. Persepsi dukungan organisasi adalah salah satu kunci dalam membangun komitmen. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Berbagai organisasi ditemukan bahwa karyawan yang merasa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan, hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi.

B. Perumusan Masalah

Studi literatur mengidentifikasi adanya keterangan penelitian dimana sumber daya berkomitmen tinggi akan meningkatkan keefektifan organisasional dengan cara menciptakan kondisi dimana karyawan menjadi sangat terlibat dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (Artur; wood dan de menezes, 1994) dalam penelitian wihitener, (2001). Namun studi literatur yang ada hanya menjadikan taksiran kekuatan hubungan antara sumber daya berkomitmen tinggi dan keefektifan organisasional, tanpa menyelidiki fakta-fakta yang mengondisikan terbentuknya komitmen karyawan. Berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa studi tentang komitmen karyawan masih menjadi kajian penting untuk diteliti kembali pada objek dan tahun yang berbeda.

C. Pertanyaan penelitian

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah di atas, maka pertanyaan yang hendak dipecahkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen karyawan?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap komitmen karyawan?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan memoderasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasi?

D. Tujuan Penelitian

Dengan adanya pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh persepsi dukungan organisasional pada komitmen karyawan.
2. Menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan pada komitmen karyawan.
3. Menguji pengaruh moderasi pendidikan dan pelatihan pada hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan member sumbangan baik secara teoritis maupun secara praktis bagi pengembangan ipteks.

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian diharapkan dapat menjelaskan konstruk persepsi dukungan organisasional, pendidikan dan pelatihan serta komitmen karyawan dalam upaya

membangun keefektifan organisasional. Penelitian juga diharapkan mengonfirmasi hubungan antara konstruk yang terlibat dalam model.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perusahaan dalam mengarahkan rencana perbaikan sumber daya manusia. Perbaikan itu dapat dilakukan melalui pendekatan dukungan organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan upaya dalam meningkatkan komitmen karyawan, sehingga keberhasilan perusahaan dapat dicapai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Karyawan

Hakimian *et al.* (2016) Komponen sikap komitmen (afektif, kelanjutan dan normatif) secara konseptual dan terpisah secara empiris, namun tidak saling berkorelasi. Menurut kecepatan perubahan teknologi, manajer organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan atau mempertahankan komitmen antara karyawan dalam perilaku dan perilaku kerja serta di keunggulan kompetitif, seperti kinerja, kepuasan kerja dan niat berpindah. Karyawan saat ini tidak hanya mengganti pekerjaan tapi juga seluruh karir. Hal ini biasa terjadi pada pekerja memiliki dua atau tiga perubahan karir selama masa kerja mereka. Banyak karyawan belajar belajar jarak jauh untuk mendapatkan ijazah serta mempersiapkan karir baru tanpa disadari atasan mereka Davis, (2015). Dukungan kepercayaan organisasi dan komitmen yang dirasakan mengembangkan konstruksi, dukungan organisasi yang dirasakan, untuk mencerminkan kepercayaan karyawan tentang dukungan, komitmen, dan kepedulian terhadap organisasi mereka. Komitmen organisasi mengacu pada identifikasi dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, dan ketertarikan untuk tetap tinggal dengan organisasi Withener, (2001). Maka komitmen karyawan dapat di definisikan sebagai kemauan individu terhadap organisasi yang mencakup dukungan, kesetiaan dan kepercayaan terhadap organisasi.

Hakimian (2016) mengemukakan tiga indikator komitmen karyawan kepada organisasi, yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi. Komitmen afektif sebagai keadaan identifikasi emosional dengan keterikatan terhadap keterlibatan dalam organisasi. Dengan kata lain, situasi di mana Karyawan tetap dengan organisasi karena dia menginginkannya. Tinggal dengan Organisasi memberikan hasil pengalaman kerja yang positif bahwa karyawan menilai dan berharap untuk melanjutkan. Ini adalah prediksi tentang bagaimana pengalaman kerja menciptakan sebuah lingkungan dimana karyawan merasa "nyaman" (dapat diandalkan dalam organisasi), dan juga kompetensi pribadi, seperti tantangan kerja. Meyer dan Allen, (1991).

b. Komitmen Berkelanjutan

Kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen karyawan pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan di luar itu. Hal ini terjadi karena kebutuhan oleh karyawan untuk tinggal dengan organisasi karena biaya meninggalkan terlalu besar. Studi yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1997) dalam penelitian Hakimian, (2016) mengungkapkan bahwa karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat mungkin belum tentu ingin memberi kontribusi pekerjaan pada organisasi. Memang tinggal dengan organisasi hanya karena mahal nya biaya, meninggalkan mungkin menciptakan perasaan frustrasi yang mengarah pada perilaku yang tidak pantas. komitmen berkelanjutan sangat penting bagi karyawan untuk bekerja sama dengan organisasi karena dapat

menunjukkan hubungan antara komitmen berkelanjutan dan tingkah laku pada pekerjaan.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada Organisasinya, dan juga menunjukkan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Komitmen normatif merupakan jenis kewajiban yang harus dimiliki karyawan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen normatif tidak berasal dari pendidikan, biaya atau usia, namun mengacu pada perasaan saling percaya yang menetapkan kewajiban untuk tinggal dengan organisasi. Berdasarkan literatur terkait, adanya positif korelasi yang kuat pada komitmen normatif dengan perilaku kerja, seperti kinerja kerja, kehadiran kerja dan kewarganegaraan organisasional; misalnya, komitmen normatif telah bertekad untuk memperkaya kepercayaan dalam organisasi. Dul, (1989).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri kepada perusahaan dengan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

B. Persepsi Dukungan Organisasional

Eisenberger *et al.*, (1986) dalam penelitian Withener., (2001) mengembangkan konstruksi, dukungan organisasi yang dirasakan, untuk mencerminkan kepercayaan karyawan tentang dukungan, komitmen, dan kepedulian terhadap organisasi mereka. Persepsi dan kepercayaan keseluruhan bagaimana kontribusi organisasi memperlakukan dan perawatan atas manfaatnya. Organisasi perlu menemukan mekanisme untuk membuat pengetahuan individu tersedia anggota organisasi lainnya Burmeister dan Deller (2016). Sedangkan Menurut Neves, Dan Eisenberger, (2014) karyawan yang menerima sumber daya berharga (misalnya kenaikan gaji, fasilitas lain, lingkungan kerja) mengembangkan dukungan organisasi mereka dan merasa berkewajiban, berdasarkan norma timbal balik. Teori Dukungan organisasi ini mendukung pandangan dengan menunjukkan bahwa perlakuan oleh organisasi berkontribusi dengan persepsi karyawan tentang motif organisasi yang mendasari perlakuan tersebut dan aktivitas diskresi positif oleh organisasi yang menguntungkan karyawan ditafsirkan oleh karyawan. Persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka disebut dukungan organisasi Mishra., (2014).

Berdasarkan beberapa pandangan di atas maka dapat diambil suatu pengertian bahwa Persepsi dukungan organisasi adalah suatu yang dinilai oleh karyawan sebagai anggapan kebutuhan emosi sosial, memberikan indikasi dari kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan kerja karyawan, dan mengindikasikan kecenderungan organisasi dalam menyiapkan bantuan saat

dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang efektif. Agar praktik sumber daya manusia membentuk sikap kerja yang mencerminkan persepsi karyawan tentang bagaimana organisasi itu dan mempengaruhi mereka. Harapan akan sifat dan kedalaman hubungan mereka dengan organisasi. Sikap karyawan dan perilaku (termasuk kinerja) mencerminkan persepsi dan harapan mereka, Menghilangkan perlakuan yang mereka terima dari organisasi. untuk kepercayaan dengan sempurna memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan komitmen yang dirasakan. Dukungan organisasi kepada para karyawan secara langsung maupun tidak langsung akan berhubungan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam peningkatan peran positifnya terhadap kinerja organisasi.

Indikator dukungan organisasi menurut Menurut Neves, dan Eisenberger, (2014) karyawan yang menerima sumber daya berharga sebagai bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi meliputi:

1. Manfaat kenaikan gaji yang diterima oleh karyawan.
2. Seberapa sering kenaikan gaji diberikan kepada karyawan.
3. Pemberian kesempatan bagi karyawan dalam mengikuti pendidikan formal maupun non formal.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis:

H1 : persepsi dukungan organisasional berpengaruh pada komitmen karyawan.

C. Pendidikan dan Pelatihan

Strategi pelatihan membentuk jenis program pelatihan yang ditawarkan oleh banyak organisasi. Penting untuk memahami apa yang mempengaruhi

strategi pelatihan organisasi serta peran pelatihan berperan dalam kinerja jangka panjang dari sebuah organisasi Ross, (2014). Menurut Susomrith, dan Coetzer (2015) pelatihan dan pengembangan berhubungan langsung pada kinerja perusahaan. Pengembangan dan peningkatan kualitas karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan karyawan secara menyeluruh. Hal ini dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan antarbudaya memiliki sejarah yang relatif panjang, karena "budaya dunia semakin meningkat lebih dan lebih saling berhubungan dan dunia bisnis menjadi semakin global Tompos, (2017)

Pelatihan juga merupakan metode yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk mempromosikan pengembangan karir karyawan yang bertujuan untuk memperkuat kompetensi inti organisasi (misal tenaga penjualan) sehingga keduanya organisasi dan keuntungan individu dalam jangka panjang. Pengembangan karir dapat meningkatkan prospek karir individu, yang membuat karyawan tetap termotivasi. Kegiatan pengembangan karir perlu difungsikan dalam konteks yang lebih luas yang diwakili oleh kerangka strategis organisasi.

1. Motivasi untuk Pelatihan

Motivasi untuk pelatihan adalah sejauh mana karyawan bersedia untuk melakukan upaya untuk memperbaiki diri tugas dan pekerjaan dengan pelatihan. Disini motivasi adalah kekuatan yang mempengaruhi antusiasme terhadap

pelatihan dan stimulus yang mengarahkan karyawan untuk belajar dan belajar mencoba menguasai isi program. Ini juga merupakan motivasi individu itu mempengaruhi penggunaan dan praktik pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh bahkan di adanya kritik dan kurangnya penguatan. Semua ini Aspek motivasi dikemukakan di sini sebagai peningkatan komitmen organisasi.

2. Akses ke Pelatihan

Akses terhadap pelatihan mengacu pada persepsi karyawan tentang probabilitas dalam pelatihan organisasi, apakah partisipasi berdasarkan tujuan dan Kriteria selektif yang adil, apakah prosedur permohonannya secara eksplisit diformalkan atau tidak dan apakah atau tidak pelamar didukung oleh manajer.

3. Manfaat dari Pelatihan

Manfaat dari setiap pelatihan organisasi adalah timbal balik. Namun, jika karyawan merasakan hal itu pelatihan mereka akan bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan organisasi, dan di sana akan ada kesempatan untuk menggunakan dan mempraktikkan apa yang diperoleh dari pelatihan, gelar mereka kesediaan untuk berpartisipasi dalam pelatihan organisasi masa depan, dan hasil dari pelatihan, cenderung lebih besar. Dari sudut pandang manajemen, Program pelatihan ini diharapkan bisa memberikan banyak manfaat bagi organisasi termasuk pengembangan karyawan, peningkatan produktivitas dan peningkatan karyawan kinerja. Dari pandangan karyawan, hasil pelatihan mungkin bermanfaat bagi pekerjaan, karir mereka dan tujuan pengembangan pribadi. Harapan karyawan dari Pelatihan organisasi bisa berhubungan dengan pekerjaan, karir atau pribadi.

4. Mendukung Pelatihan

Dukungan untuk pelatihan karyawan dan komitmen organisasional perusahaan dimana karyawan merasakan tingkat dukungan yang tinggi untuk mengembangkan ketrampilan, praktekkan cara baru untuk melakukan pekerjaan dan memecahkan masalah terkait pekerjaan melalui pendekatan baru yang mendorong karyawan untuk melakukan kewajiban psikologis mengembangkan diri dalam melakukan pekerjaan. Ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi, karyawan merasa berkewajiban untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi. Bila karyawan merasa dukungan tidak ada, karyawan akan merasa dikhianati dan cenderung untuk mengurangi komitmen mereka. Dukungan untuk pelatihan organisasi tidak hanya meningkatkan sikap karyawan terhadap rekan kerja tapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan afektif komitmen organisasi.

Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang tepat berhubungan dengan kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat oleh perusahaan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan secara individu dan meningkatkan kinerja perusahaan.

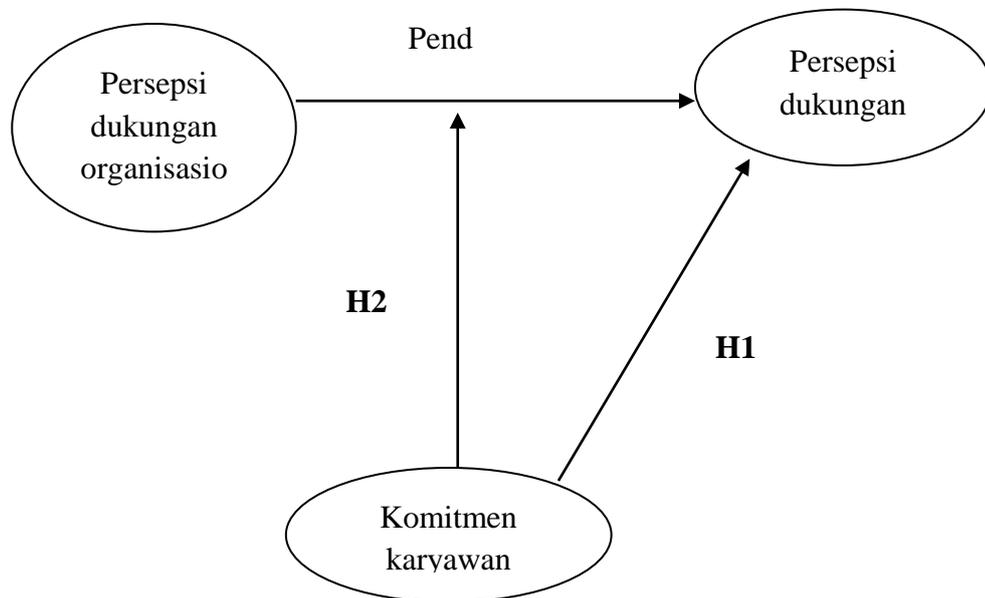
Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis:

H2: Pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada komitmen karyawan.

H3: Pendidikan dan pelatihan memoderasi hubungan antara persepsi dukungan organisasioanal dan komitmen karyawan.

D. Model Penelitian

Hubungan antar konstruk dukungan organisasional pada komitmen karyawan yang dimoderasi oleh pendidikan dan pelatihan di sajikan dalam:



Gambar 2.1 Model Penelitian

Model diatas menjelaskan bahwa komitmen karyawan dipengaruhi secara langsung oleh persepsi dukungan organisasional dan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan memoderasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah sebuah penelitian kuantitatif, penelitian kausal, yaitu bertujuan menguji hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Teknik penyempelan ini menggunakan metode survei. Metode survei adalah merupakan penelitian yang mengumpulkan dan menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan skala *likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016).

B. Definisi Operasional dan Pengukuran

1. Komitmen Karyawan

Menurut Withener, (2001) Komitmen organisasi mengacu pada identifikasi dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, dan ketertarikan untuk tetap tinggal dengan organisasi. komitmen karyawan diukur menggunakan skala likert berdasarkan indikator Menurut Hakimian *et al*, (2016) variabel komitmen karyawan diukur dari 3 aspek, antara lain:

- a. Komitmen afektif, yaitu sikap dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap tinggal dan bekerja pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personel individu dan organisasi.

- b. Komitmen berkelanjutan, yaitu kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen karyawan pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan di luar itu.
- c. Komitmen normative, adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya dan menunjukkan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul.

2. Persepsi Dukungan Organisasional

Neves dan Eisenberger, (2014) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah karyawan yang menerima sumber daya yang berharga. Persepsi dukungan organisasi adalah suatu yang dinilai oleh karyawan sebagai anggapan kebutuhan emosi sosial, memberikan indikasi dari kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan kerja karyawan, dan mengindikasikan kecenderungan organisasi dalam menyiapkan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang efektif.

Persepsi Dukungan Organisasional diukur dengan menggunakan skala likert berdasarkan indikator variabel dukungan organisasional:

- a. Manfaat gaji yang diterima oleh karyawan.
- b. Fasilitas yang di berikan untuk karyawan.
- c. Lingkungan kerja yang kondusif.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Susomrith, dan Coetzer (2015) pelatihan dan pengembangan berhubungan langsung pada kinerja perusahaan. Pengembangan dan peningkatan kualitas pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang

merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan karyawan secara menyeluruh. Indikator pendidikan dan pelatihan adalah:

- a. Pemberian pelatihan.
- b. Manfaat pelatihan.
- c. Arti penting pelatihan.

Pendidikan dan Pelatihan diukur dengan menggunakan skala likert.

C. Desain pengambilan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel Penelitian ini adalah karyawan, pemilihan ini didasari pertimbangan bahwa responden masih bias mengisi kuesioner penelitian yang cermat dan obyektif.

Menurut Hair *et al.*,(2006 h.128) menyusun besaran sampel berdasarkan bobot faktor sebuah indikator. Ukuran besaran sampel berdasarkan bobot faktor ditampilkan pada Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1 Ukuran sampel berdasarkan nilai factor loading

Factor loading	Ukuran sampel
0.30	350
0.35	250
0.40	200
0.45	150
0.50	120
0.55	100
0.60	85
0.65	70
0.70	60
0.75	50

Sumber :Hairer *al.*, (2006 h.128)

Berdasarkan pedoman diatas, bila factor loading yang digunakan sebesar 0.55 maka jumlah responden minimal yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 100 responden.

3. Teknik Penyampelan

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *desain probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik penyampelan yang digunakan adalah penyampelan *Twostagecluster sampling*. Teknik *clustre sampling* merupakan teknik sampling untuk sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas (Sugiyono, 2016 h. 83). Sedangkan two stage cluster sampling merupakan teknik penyampelan dengan dua cara atau tahap. Tahap pertama yaitu menentukan jumlah cluster yang akan dijadikan sampel. Misal, total unit kerja karyawan

adalah 17 unit, kemudian terpilih 7 unit kerja melalui proses random atau undian. Tahap kedua yaitu menentukan responden dari tiap cluster atau unit kerja. Misalnya, unit kerja keuangan ada 20 karyawan dirandom dengan cara $\frac{20}{\text{jumlah unit kerja terpilih}} \times 200 = 6$ karyawan, maka karyawan tersebut terpilih secara random dari 20 karyawan bagian keuangan. secara teknis proses penyampelan diatas ditampilkan dalam Tabel 3.2

Tabel 3.2. Penentuan jumlah anggota sampel per Cluster

NO	Cluster Terpilih	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Kantor keperawatan	3	3
2	TU	4	4
3	Supervisi	4	4
4	Logistik	4	4
5	Diklat	4	4
6	Kerohanian	5	5
7	Instalasi Gizi	5	5
8	Kemoterapi	6	6
9	Rekam Medis	10	10
10	Fahrudin	15	10
11	Sofa	11	11
12	Multazam	23	15
13	Annisa	37	21
TOTAL		131	102

D. Obyek Penelitian

Obyek penelitian akan dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dengan responden

karyawan Rumah Sakit yang pernah mengikuti pelatihan untuk meneliti tentang komitmen karyawan di Rumah Sakit.

E. Pengujian Instrument Penelitian

1. Uji validitas

Uji validitas hasil pengujian yang valid terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016). Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Model validitas pengukuran yang sesuai adalah validitas. Instrument yang mempunyai validitas konstruksi, jika instrument tersebut yang dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan (Sugiyono, 2016). Pengujian validitas kuesioner yang sesuai untuk validitas konstruk adalah dengan metode analisis factor (Neuman, 2006). Item dikatakan valid jika memiliki factor loading $\geq 0,4$ dan terekstrak sempurna pada satu factor yang sama.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena konstruk-konstruk dalam penelitian ini merupakan konstruk berperilaku, maka uji validitas kuesioner menggunakan metode analisis faktor. Validitas kuesioner diketahui dengan melihat nilai *loading factornya* dalam tabel *Rotated component matrix*. Butir-butir kuesioner dalam satu variabel dinyatakan valid bila mempunyai faktor *loading* lebih besar dari 0,55, tidak mempunyai nilai ganda (*cross loading*) dalam

faktor (kolom) yang ada, dan terekstrak sempurna (mempunyai korelasi tinggi satu sama lain) dalam satu kolom. Hasil uji validitas disajikan dalam Tabel 4.8.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Butir kuesioner	Loading factor	keterangan
KK1	0,836	Valid
KK2	0,867	Valid
KK3	0,848	Valid
PDO1	0,698	Valid
PDO2	0,771	Valid
PDO3	0,819	Valid
PP1	0,793	Valid
PP2	0,836	Valid
PP3	0,627	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018.

Seluruh item pertanyaan dalam kuesioner menggerombol dalam factor masing-masing dengan bobot factor (*factor loading*) lebih besar dari 0,55. Kelompok ini mengindikasikan bahwa indikator variabel berkorelasi erat satu sama lain menggambarkan variabel yang diwakilinya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mempunyai makna ketrgantungan (*dependability*) dan konsistensi. Instrument yang reilabel tetap bekerja dengan baik dalam waktu yang berbeda dan dalam kondisi yang berbeda pula (Neuman, 2006). Reliabel berkenaan derajat konsistensi atau kejegan data dalam interval tertentu (Sugiyono, 2016). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach alpa. Reliabilitas suatu skala pengukuran ditunjukkan dengan

koefisien alpha. Koefisien alpha bervariasi dari 0 sampai 1, koefisien alpha lebih atau sama dengan 0,6 mengindikasikan konsistensi internal yang memuaskan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu butir kuesioner konsisten dari waktu ke waktu dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α). Reliabilitas butir kuesioner diketahui dari koefisien Alpha (α) nya. Bila nilai α lebih besar dari 0,6 maka butir kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya bila nilai α lebih kecil dari 0,6 maka butir kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien alpha (α)	Keterangan
Komitmen karyawan	0,865	Reliabel
Persepsi dukungan organisasi	0,686	Reliabel
Pendidikan dan pelatihan	0,753	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah.

Terlihat semua butir kuesioner valid dalam dalam tabel di atas, mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan butir-butir kuesioner tersebut reliabel digunakan mengambil data.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner tentang komitmen karyawan, Pendidikan dan pelatihan dan dukungan organisasi Data primer tersebut diperoleh secara langsung dari

kuesioner yang diisi oleh responden. Cara ini dilakukan peneliti dengan menyediakan daftar pertanyaan mengenai obyek yang diteliti kepada responden sebanyak sampel. Penentuan nilai untuk setiap pertanyaan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

- a. Sangat setuju (5)
- b. Setuju (4)
- c. Netral/ragu-ragu (3)
- d. Tidak setuju (2)
- e. Sangat setuju (1)

Instrument penelitian yang menggunakan skala *likert* dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda (Sugiyono, 2016).

G. Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah regresi dengan variabel moderator. Variabel moderator adalah variabel yang

mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Untuk proses analisis regresi dengan variabel moderator hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan yang dimoderasi oleh pendidikan dan pelatihan. Dengan model penelitian tersebut bias digunakan alat pengujian hipotesis sebagai berikut :

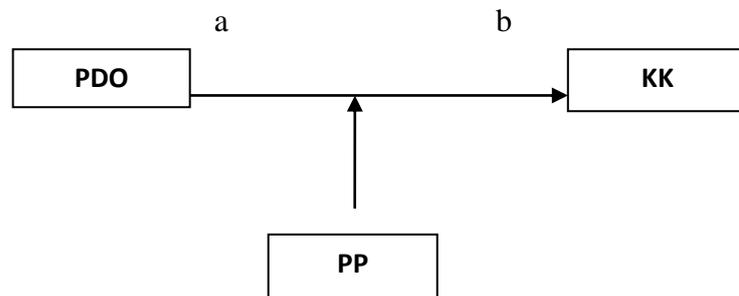
1. $KK = \beta_0 + \beta_1 (PDO)$
2. $KK = \beta_0 + \beta_2 (PP)$
3. $KK = \beta_0 + \beta_1 (PDO) + \beta_2 (PP) + \beta_3 (PDO*PP)$

KK = Komitmen Karyawan

PDO = Persepsi Dukungan Organisasi

PP = Pendidikan dan Pelatihan

Model regresi dengan variabel moderasi (PP) digambarkan sebagai berikut :



Ada tiga persamaan regresi yang dibentuk :

1. $KK = \alpha + \beta PDO$
2. $KK = \alpha + \beta PP$
3. $KK = \alpha + \beta_1 PDO + \beta_2 PP + \beta_3 PDO*PP$

Variabel PP Memoderasi pengaruh PDO pada KKbila :

1. PDO berpengaruh signifikan pada KK
2. PDO berpengaruh signifikan pada PP
3. PP berpengaruh signifikan pada KK

Ada beberapa metode untuk menganalisis regresi dengan variabel moderator. Yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan metode interaksi. Interaksi variabel moderator PP berperan memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel PDO pada variabel KK. model yang sistematis regresi dengan metode interaksi dituliskan sebagai berikut :

$$KK = b_0 + b_1PDO + b_2PP + b_3PDOPP + e$$

Prosedur analisis regresi dengan metode interaksi dilakukan sebagai berikut :

1. Meregresikan $KK = b_0 + b_1PDO$ (a)
2. Meregresikan $KK = b_0 + b_1PDO + b_2PP$(b)
3. Meregresikan PDO dengan PP sehingga menjadi variabel interaksi PDOPP
4. Meregresikan $KK = b_0 + b_1PDO + b_2MPP + b_3PDOPP$(c)

Kriteria hasil analisis :

1. Bila dalam persamaan (b) b_2 tidak signifikan dan dalam pers (c) b_3 juga tidak signifikan, maka PP bukan variabel moderator (hanya variabel bebas saja).
2. Bila dalam pers (b) b_2 tidak signifikan dan dalam pers (c) b_3 signifikan, maka PP merupakan variabel moderator semu (Quasi moderator).

3. Bila dalam pers (b) b2 tidak signifikan dan dalam pers (c) b3 signifikan, maka PP merupakan variabel moderator murni (pure moderator).

Model penelitian menjelaskan bahwa komitmen karyawan dapat terbentuk oleh persepsi dukungan organisasional dan adanya pendidikan dan pelatihan, pendidikan dan pelatihan disamping berpengaruh langsung pada komitmen karyawan juga memoderasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sampel

Bab ini akan membahas hasil analisis data dan pembahasan meliputi deskripsi sampel, hasil uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi dengan variabel mediator. Sampel terdiri dari 102 responden. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan, responden digolongkan ke dalam beberapa kelompok yang berdasarkan usia, jenis kelamin.

1. Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia

Karakteristik sampel berdasarkan usia dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4.1. Distribusi sampel berdasarkan umur

No	Usia(Tahun)	Jumlah	Presentase
1	19-30 thn	68	66,7%
2	31-40 thn	15	14,7%
3	41-50 thn	14	13,7%
4	51-60 thn	5	4,90%
Jumlah		102	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta didominasi antara usia 19-30 tahun. Hal ini dapat dimaknai bahwa pada usia antara 40 tahun sampai lebih dari 50 tahun orang akan rentan mengalami sakit. Hal ini ditunjukkan dengan hasil presentase dari jumlah karyawan yaitu 66,7 persen. Dari hasil presentase paling besar menunjukkan bahwa

para karyawan dalam rentang usia 19-30 tahun merupakan usia produktif bekerja dan berkomitmen terhadap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

2. Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik sampel berdasarkan usia dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi sampel berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	29	28,4%
2	perempuan	73	71,5%
Jumlah		102	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah perempuan sebanyak 73 responden dengan persentase 71,5 % dan responden laki-laki sebanyak 29 responden dengan persentase 28,4 %. Dari tabel tersebut dapat dimaknai bahwa karyawan yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta didominasi oleh perempuan daripada laki-laki.

B. Hasil Deskriptif Variabel

1. Variabel Komitmen Karyawan

Tabel 4.3 adalah penilaian responden variabel komitmen karyawan terhadap indikator komitmen karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Kategori penilaian	KK1		KK2		KK3	
	jumlah	presentase	jumlah	presentase	Jumlah	Presentase
Sangat Setuju (SS)	11	10,7%	10	9,80%	9	8,8%
Setuju (S)	57	55,8%	55	53,9%	62	60,7%
Netral (N)	32	31,3%	36	35,2%	30	29,4%
Tidak Setuju (TS)	2	1,9%	1	0,9%	1	0,9
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%	0	0%	0	0%
Jumlah	102	100%	102	100%	102	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Dapat dilihat bahwa secara keseluruhan kelompok responden memberikan penilaian pada lima kategori yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk indikator KK 1, dari lima kategori tersebut sebanyak 55,8% responden memberikan penilaian setuju. Artinya responden merasa senang dan cocok untuk menghabiskan sisa karirnya di rumah sakit ini. Sedangkan untuk jawaban sangat setuju dan netral sebanyak 10,7% dan 31,3%.

Untuk indikator KK 2 dari lima kategori tersebut sebanyak 53,9% responden memberikan penilaian setuju. Artinya responden akan melanjutkan karirnya di rumah sakit ini karena sudah tidak mungkin pindah. Sedangkan sebanyak 35,2% memberikan penilaian netral yang artinya tidak berpihak dan kemungkinan ingin melanjutkan karirnya di tempat lain.

Sedangkan untuk indikator KK3 dari lima kategori tersebut sebanyak 60,7% responden memberikan penilaian setuju. Artinya responden akan merasa terpanggil untuk tetap mengabdikan diri di rumah sakit ini. Sebanyak 29,4% memberikan penilaian netral yang artinya tidak berpihak dan mungkin tidak mengabdikan diri hanya di Rrumah Sakit ini.

2. Variabel Persepsi Dukungan Organisasional

Tabel 4.4 adalah penilaian reponden variabel persepsi dukungan organisasional terhadap indikator persepsi dukungan organisasional di rumah sakit.

Kategori penilaian	PDO1		PDO2		PDO3	
	jumlah	presentase	jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
Sangat Setuju (SS)	9	8,8%	5	4,9%	7	6,8%
Setuju (S)	63	61,7%	57	55,8%	76	74,5%
Netral (N)	28	27,4%	32	31,3%	19	18,6%
Tidak Setuju (TS)	2	1,9%	8	7,8%	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%	0	0%	0	0%
Jumlah	102	100%	102	100%	102	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Dapat dilihat bahwa secara keseluruhan kelompok responden memberikan penilaian pada lima kategori yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk indikator PDO1, dari lima kategori tersebut sebanyak 61,7 % responden memberikan penilaian setuju dan 8,8 % memberikan penilaian tidak setuju. Artinya responden merasa gaji dan tunjangan yang diberikan rumah sakit terhadap karyawan membuat lebih

termotivasi dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja.

Untuk indikator PDO2, dari lima kategori tersebut sebanyak 55,8 % responden memberikan penilaian setuju. Artinya responden merasa mendapatkan fasilitas-fasilitas lain di luar gaji yang diberikan rumah sakit cukup memadai. Sedangkan sebanyak 7,8 % memberikan penilaian tidak setuju yang artinya responden belum mendapatkan fasilitas-fasilitas lain di luar gaji.

Sedangkan untuk indikator PDO3, dari lima kategori tersebut sebanyak 74,5 % responden memberikan penilaian setuju. Artinya responden merasa bahwa rumah sakit mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan. Sedangkan sebanyak 18,6 % memberikan penilaian netral. Artinya responden tidak berpihak dan menganggap lingkungan kerja di rumah sakit ini biasa saja.

3. Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Tabel 4.5 adalah penilaian reponden variabel pendidikan dan pelatihan terhadap indikator karyawan yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan di rumah sakit ini.

Kategori penilaian	PP1		PP2		PP3	
	jumlah	presentase	jumlah	presentase	Jumlah	Presentase
Sangat Setuju (SS)	13	12,7%	12	11,7%	17	16,7%
Setuju (S)	74	72,5%	81	79,4%	74	72,5%
Netral (N)	14	13,7%	9	8,8%	11	10,7%
Tidak Setuju (TS)	1	0,9%	0	0%	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%	0	0%	0	0%
Jumlah	102	100%	102	100%	102	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Dapat dilihat bahwa secara keseluruhan kelompok responden memberikan penilaian pada lima kategori yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk indikator PP 1, dari lima kategori tersebut sebanyak 72,5 % responden memberikan penilaian setuju. Artinya responden merasa bahwa rumah sakit telah memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan agar mendapatkan pengalaman dan pengetahuan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan. Sedangkan sebanyak 13,7 % memberikan penilaian netral yang artinya responden menganggap bahwa pendidikan dan pelatihan yang di berikan rumah sakit tidak berpengaruh dalam pekerjaan.

Untuk indikator PP 2, dari lima kategori tersebut sebanyak 79,4 % responden memberikan penilaian setuju. Artinya responden menilai program

pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit ini. Sedangkan sebanyak 8,8 % memberikan penilaian netral yang artinya responden menganggap program pendidikan dan pelatihan yang diberikan hanya sebagai formalitas.

Untuk indikator PP 3, dari lima kategori tersebut sebanyak 72,5 % responden memberikan penilaian setuju. Artinya responden menganggap bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan rumah sakit sangat diperlukan oleh karyawan. Sedangkan sebanyak 10,7 % memberikan penilaian netral dan 16,7 % memberikan penilaian sangat setuju.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Analisis Regresi

a. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan *Regression Path Analysis*, yang melibatkan tiga langkah pengujian masing-masing persamaan regresi sebagai berikut.

$$(i) Y = a + b X_1 + e$$

$$(ii) X_2 = a + b_1 X_1 + e$$

$$(iii) Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Penjelasan masing masing hasil pengujian masing-masing persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien determinasi	Uji signifikansi model		Uji signifikansi koefisien regresi			Keterangan
		F	Sig.	Beta	T	Sig.	
<u>Regresi 1:</u> <u>PDO→KK</u> PDO	R ² = 0,094	10,404	0,002	0,307	3,226	0,002	Terdukung
<u>Regresi 1b:</u> <u>PP→KK</u> PP	R ² = 0,278	38,481	0,000	0,666	5,109	0,000	Terdukung
<u>Regresi 2:</u> <u>PDO&PP</u> <u>→KK</u> PP	R ² = 0,269	19,557	0,000	0,082	0,857	0,393	Tidak Terdukung
PDO				0,489	5,109	0,000	Terdukung
<u>Regresi 3:</u> <u>PP,PDO&</u> <u>PP*PDO→</u> <u>KK</u>	AdjR ² =0, 284	14,331	0,000				Tidak Terdukung
PDO				-0,984	-1,596	0,114	Tidak Terdukung
PP				-0,360	-0,728	0,468	Tidak Terdukung
Interaksi (INT)				1,646	1,750	0,083	Tidak Terdukung

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2018

Analisis regresi pertama regresi pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen karyawan dimana hasil koefisien determinasi sebesar 0.094. uji signifikansi model dalam hubungan antar konstruk pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen karyawan dengan hasil $F_{tabel} = 0.002$,sedangkan sebesar $F_{hitung} = 10.404$, dapat disimpulkan model terdukung memprediksi komitmen karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Uji signifikansi (Uji T) dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasional dengan hasil $T_{tabel} = 0.002$ dan $T_{hitung} = 3.226$

terlihat hasil T_{hitung} diluar internal dan dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, persepsi dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Analisis yang ke satu b hubungan pendidikan dan pelatihan terhadap komitmen karyawan dimana hasil koefisien determinasi sebesar 0.278. uji signifikansi model dalam hubungan antar konstruk pendidikan dan pelatihan terhadap komitmen karyawan dengan hasil $F_{tabel} = 0.000$, sedangkan F_{hitung} sebesar 38.481, dapat disimpulkan model terdukung memprediksi komitmen karyawan ($F_{hitung} > F$). uji signifikansi (Uji T) dalam pendidikan dan pelatihan dengan hasil $T_{tabel} = 0.000$ dan $T_{hitung} = 5.109$ terlihat hasil T_{hitung} diluar internal dan dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

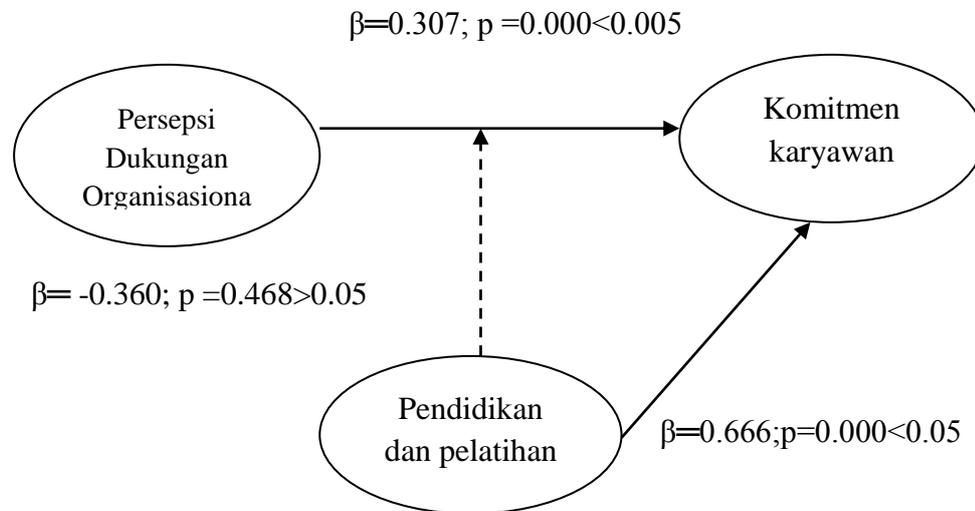
Analisis yang kedua adalah analisis regresi pendidikan dan pelatihan pada komitmen karyawan dimana koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 0.269 dengan hasil uji F (anova), $F_{hitung} = 19.557$ dan $F_{tabel} = 0.000$ maka dapat disimpulkan bahwa model tidak terdukung dalam memprediksi komitmen karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Uji signifikansi (Uji T) dengan hasil $T_{hitung} = 5.109$ sedangkan $T_{tabel} = 0.393$.

Analisis yang ketiga adalah analisis interaksi antar konstruk pendidikan dan pelatihan terhadap persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 0.284 dan uji

signifikansi model, $F_{tabel} = 0.000$ dan $F_{hitung} = 14.331$ dan dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji signifikansi bahwa model tidak terdukung dalam memprediksi interaksi pendidikan dan pelatihan terhadap persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Uji signifikansi (uji T) dalam hubungan interaksi pada konstruk ini yaitu T_{tabel} sebesar $= 0.486$ dan dengan $T_{hitung} = 1.750$ terlihat bahwa T_{hitung} di luar interval dan kesimpulannya adalah bahwa hubungan pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan rumah sakit pku muhammadiyah Surakarta.

Dari ketiga regresi dalam model hubungan antar konstruk dapat dianalisis tidak adanya peran memoderasi pendidikan dan pelatihan pada hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan, karena hasil uji signifikansi model dan uji hubungan antar konstruk menyatakan bahwa hasil tidak terdukung. Variabel pendidikan dan pelatihan dinyatakan bukan sebagai variabel moderator karena belum memenuhi syarat dikarenakan persamaan ketiga tidak signifikan dan persamaan kedua signifikan, maka sesuai dengan ketentuan dengan hasil $R^2 = 0.094 = 9.4$ persen dan $AdjR^2 = 0.284 = 28.4$ persen terlihat ada kenaikan nilai koefisien determinasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak memoderasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan.

Hasil uji hipotesis hubungan antar variabel dalam model dapat ditampilkan dalam gambar 4.1



Gambar 4.1 Hasil model uji hipotesis

b. Uji Asumsi

1. Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi yang diuji terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila pengujian multikolinieritas dengan menggunakan data sampel yang diperoleh ternyata menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas, maka model tersebut menjadi tidak baik. Untuk itu sebelum diuji, model yang memiliki variabel bebas lebih dari satu perlu diuji apakah terjadi multikolinieritas atau tidak.

Dari hasil pengujian multikolinieritas ini, kita dapat melihat pada tabel *coefficient correlations* yang mana tidak ada korelasi yang tinggi (di atas 0,95) antar variabel bebas. Korelasi antar variabel bebas tertinggi

dicapai antara variabel Persepsi Dukungan Organisasional (PDO) dan Pendidikan dan Pelatihan (PP) yaitu sebesar 0,019 dan 0,029 dengan demikian tidak terdapat multikolinieritas dalam model yang diuji. Selain itu, kita dapat melihat juga pada tabel *coefficients* pada kolom Tolerance dan VIF.

Nilai toleransi yang muncul tidak ada yang kurang dari 0,1, (yaitu:0,019 dan 0,029). ini menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel bebas. Begitu pula untuk nilai VIF, tidak ada yang melebihi 10 (yaitu:53,550 dan 34,472). sejalan dengan kriteria lain di atas, nilai VIF yang muncul tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinearitas tidak terjadi pada model yang diuji.

2. Hiteroskedastisitas

Model yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak mengalami hiteroskedastisitas. Model yang homoskedastisitas adalah memiliki residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Sebaliknya, model yang mengalami hiteroskedastisitas berarti terjadi ketidaksamaan varian dari residuaal dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji hiteroskedastisitas di sini menggunakan Uji Glejser, dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap Variabel independen (Gujarati, 2003). Apabila variabel independen signifikan secara statistik

mempengaruhi variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa pada model tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas.

Dari hasil Uji Glejser yang telah dilakukan menghasilkan nilai nilai signifikansi di atas 0,05 (yaitu:0,185). Nilai nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan tidak satupun variabel bebas yang terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu *absolut residual*. Hal ini berarti model tidak mengalami heteroskedastisitas dan dapat dipakai.

3. Uji Normalitas

Pada regresi dengan variabel laten yang menggunakan data interval (yaitu kuesioner), uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah nilai-nilai residu atau disebut juga variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Hal ini terkait dengan uji-t dan uji-f yang mensyaratkan asumsi distribusi normal. Model terutama yang menggunakan jumlah sampel kecil sangat mungkin memiliki nilai-nilai residual yang tidak normal. Apabila asumsi ini tidak terpenuhi, maka uji statistik menjadi bias.

Pengujian asumsi normalitas ini dapat dilakukan baik menggunakan grafik maupun uji statistik non parametrik, misalnya dengan uji Kolmogorov-smirnov (K-S). Dalam penelitian ini, dari hasil kedua pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai residual membentuk distribusi normal. Pertama, dengan melihat nilai statistik kolmogorov smirnov sebesar 1.504 dengan signifikansi sebesar 0.002 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa nilai distribusi tidak berbeda

dengan distribusi normal (H_0 diterima). Sejalan dengan uji K-S tersebut, grafik normalitas secara visual juga menunjukkan bentuk yang mendekati normal. Untuk itu dapat disimpulkan, bahwa nilai-nilai residual tersebut memenuhi asumsi normalitas, sehingga model bisa digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

D. Pembahasan

1. Persepsi Dukungan Organisasional berpengaruh pada Komitmen Karyawan

Hasil penelitian yang telah diuji bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh signifikan pada komitmen karyawan. Ditunjukkan dengan hasil penelitian uji T dengan hasil T_{hitung} sebesar 3.226 dan T_{tabel} sebesar 0.002, dapat dinyatakan bahwa T_{hitung} di dalam interval sehingga dari hasil tersebut dinyatakan bahwa H_1 diterima. Besarnya signifikansi koefisien pada hubungan persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan $0.094 < 0.05$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasional terhadap variabel komitmen karyawan. Hal ini dapat dimaknai apabila suatu rumah sakit memberikan dukungan organisasional yang baik kepada karyawan maka kemungkinan yang terjadi adalah karyawan akan memilih untuk tetap tinggal dan mengabdikan diri di rumah sakit. karena dukungan yang diberikan rumah sakit dapat membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja. Studi ini sama dengan studi terdahulu yang mengatakan Komitmen karyawan terhadap organisasi akan terjadi secara signifikan terkait dengan persepsi dukungan organisasi yang

dirasakan karyawan karena mereka mengubah persepsi mereka terhadap tindakan organisasi, sikap dan perilaku mereka sendiri (Shore & Tetrick, 1991). Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki korelasi yang tinggi dan signifikan dengan komitmen karyawan. Studi yang dilakukan Eisenberger *et al.* (1986) menyatakan bahwa mengembangkan konstruksi, dukungan organisasi yang dirasakan, untuk mencerminkan kepercayaan karyawan tentang dukungan, komitmen, dan kepedulian organisasi terhadap mereka. Karyawan mengusulkan agar dukungan organisasi yang dirasakan terkait secara signifikan dengan berbagai sikap dan perilaku karyawan termasuk komitmen dan kepercayaan organisasional. Penjelasan tersebut memberikan arti bahwa persepsi dukungan organisasional sangat penting diberikan agar karyawan lebih berkomitmen terhadap rumah sakit. Berdasarkan fakta empiris dari sejumlah penelitian diatas, maka temuan persepsi dukungan organisasional pada komitmen karyawan mendapat dukungan kuat.

2. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh pada Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan pada variabel komitmen karyawan. Hal ini dapat dimaknai apabila suatu rumah sakit perlu memberikan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan karena hal ini dapat memberikan kesempatan agar karyawan mendapatkan pengetahuan dan dapat diterapkan pada pekerjaan. Sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dan tentunya karyawan akan lebih berkomitmen terhadap rumah sakit.

Dalam penelitian ini menyelidiki peran komitmen karyawan dalam hubungan antara kesempatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada

karyawan (Dhar, 2015). temuannya mendukung hipotesis bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada komitmen karyawan. Studi yang dilakukan Ling *et al*, (2014) juga menemukan hubungan positif antara pelatihan dan komitmen karyawan. Menurut Susomrith, dan Coetzer (2015) pendidikan dan pelatihan berhubungan langsung pada kinerja perusahaan. Pengembangan dan peningkatan kualitas karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan karyawan secara menyeluruh.

Penjelasan tersebut memberikan arti bahwa komitmen karyawan akan muncul ketika rumah sakit memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan. Berdasarkan fakta empiris dari sejumlah penelitian diatas, maka temuan pendidikan dan pelatihan pada komitmen karyawan mendapat dukungan kuat.

3. Pendidikan dan Pelatihan memoderasi hubungan antara Persepsi dukungan organisasional dan Komitmen Karyawan.

Variabel pendidikan dan pelatihan tidak adanya peran memoderasi antara persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan karena hasil uji signifikansi model dan uji hubungan antar konstruk menyatakan bahwa hasil tidak terdukung. Variabel pendidikan dan pelatihan dinyatakan bukan sebagai variabel moderator karena belum memenuhi syarat. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Studi yang dilakukan (Mayer & Davis, 1999), kegiatan sumber daya manusia berorientasi motivasi lebih mungkin dikaitkan dengan dukungan dan komitmen organisasi yang dirasakan daripada aktivitas yang berorientasi pada keterampilan. Memang, kegiatan Seleksi dan pelatihan mungkin tidak terlalu menonjol bagi karyawan. Meskipun calon pekerja memperhatikan prosedur seleksi, karyawan saat ini lebih cenderung fokus pada pekerjaan itu sendiri.

Demikian juga aktivitas pelatihan jarang terjadi. Penjelasan tersebut dapat dimaknai bahwa sumber daya manusia seperti pendidikan dan pelatihan yang dirasakan mungkin tidak terlalu penting bagi karyawan. Karyawan lebih termotivasi jika mendapatkan dukungan organisasi yang diberikan rumah sakit.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen karyawan, pendidikan dan pelatihan terhadap komitmen karyawan, dan pendidikan dan pelatihan dalam memoderasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.
2. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.
3. Pendidikan dan pelatihan tidak memoderasi persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan. Di uji secara sendiri terbukti bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap persepsi dukungan organisasional dan komitmen karyawan.

B. Keterbatasan

Setiap penelitian tentunya tidak lepas dari keterbatasan, demikian juga dalam penelitian ini, maka keterbatasan pertama yang dihadapi adalah ketika penelitian di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta penelitian hanya

dilakukan di satu rumah sakit saja yaitu RS PKU Muhammadiyah Surakarta, sehingga ada kemungkinan perbedaan hasil bila dilakukan di beberapa rumah sakit.

Keterbatasan yang ke dua adalah dalam melakukan penelitian, adanya kendala untuk menentukan pengambilan sampel secara random di karenakan sudah ketentuan dari pihak rumah sakit.

C. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan : saran pertama, Di penelitian selanjutnya bisa mencoba untuk melakukan pengambilan data di rumah sakit lain atau di beberapa rumah sakit yang tentunya kuesioner dapat disebarakan lebih banyak lagi dan dapat dilakukan secara random. Sehingga adanya kemungkinan perbedaan hasil bila di lakukan penelitian di rumah sakit atau instansi kesehatan lain.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan : saran kedua, untuk meningkatkan karyawan yang lebih berkomitmen, maka Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta harus meningkatkan dukungan organisasional yaitu dengan cara memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai, gaji dan tujangan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan. Sehingga kedepanya karyawan dapat meningkatkan komitmennya terhadap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Saran yang ketiga adalah dalam meningkatkan komitmen karyawan, Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta harus meningkatkan pendidikan dan pelatihan yaitu dengan cara memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh program pendidikan dan pelatihan. Karena program ini sangat diperlukan agar kedepannya karyawan mempunyai bekal pengetahuan yang dapat diterapkan di pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Anne Burmeister., Jürgen Deller., (2016) "A practical perspective on repatriate knowledge transfer: The influence of organizational support practices", *Journal of Global Mobility*, Vol. 4 Issue: 1, pp.68-87
- Bulut, Cagri & Culha Osman. (2001).The effects of organizational training on organizational commitment. *International Journal of Training and Development* 14:4 ISSN 1360-3736
- Caesens, Gaëtane., Stinglhamber., Florence., Ohana, Marc., (2016) "Perceived organizational support and well-being: a weekly study", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 Issue: 7, pp.1214-1230,
- Davis, Paul J, (2015) "Implementing an employee career-development strategy: How to build commitment and retain employees", *Human Resource Management International Digest*, Vol. 23 Issue: 4, pp.28-32, <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2015-0066>
- Dhar, R. (2015). Service quality and the training of employees: The mediating role oforganizational commitment. *Tourism Management*, 46, 419-430. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tourman.2014.08.001>.
- Hair, J.F., (2006) “*Multivariate Data Analysis*,” 6th Ed., New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hakimian, Fatemeh., Hadi Farid., Mohd Nazari Ismail., Pradeep Kumar Nair., (2016) "Importance of commitment in encouraging employees' innovative behaviour", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 8 Issue: 1, pp.70-83, [ttps://doi.org/10.1108/APJBA-06-2015-0054](https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2015-0054)
- Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: a field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 123–136.
- Mishra, Sushanta Kumar, (2014) "Linking perceived organizational support to emotional labor", *Personnel Review*, Vol. 43 Issue: 6, pp.845-860, <https://doi.org/10.1108/PR-09-2012-0160>
- Mory, Linda., Wirtz, Bernd W., and Göttel, Vincent, (2016) "Corporate social responsibility strategies and their impact on employees' commitment", *Journal of Strategy and Management*, Vol. 9 Issue: 2, pp.172-201
- Neuman, W.L. (2006), *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, 6th ed, USA: Pearson Education, Inc.

- Neves, Pedro., Robert Eisenberger., (2014) "Perceived organizational support and risk taking", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29 Issue: 2, pp.187-205, <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0021>
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76, 637–743.
- Stanley C. Ross, (2014) "Developing sales training programs to promote a competitive advantage: linking corporate strategy with human resource development", *Strategic HR Review*, Vol. 13 Issue: 4/5, pp.181-198,
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta
- Susomrith, Pattanee and Coetzer., Alan., (2015) "Employees' perceptions of barriers to participation in training and development in small engineering businesses", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 27 Issue: 7, pp.561-578,
- Tompos, Anikó and Mihályka., Livia Ablonczy.,(2017). Cultural Diversity In The Workplace: Exploring The Impact Of Intercultural Training On The Attitudes Of Business Actors CD-ROM. ISSN: 1944-6934 :: 09(04):91–100. *International Journal of Arts & Sciences*,
- Whitener, Ellen M. (2001). Do “high commitment” human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling . * *Journal of Management* 27 (2001) 515–535

L

A

M

P

I

R

A

N



KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bpk/Ibu/Saudara Responden

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen di Universitas Setia Budi, yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul "Hubungan Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Pendidikan Dan Pelatihan". Saya mohon Bpk/Ibu/Sdr berkenan menjadi responden dengan cara mengisi daftar pertanyaan terlampir. Jawablah dengan jujur sesuai pendapat anda. Semua informasi tentang anda akan dirahasiakan. Atas kesediaan serta kerjasama Bpk/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Nilam Wika Pratiwi

NIM. 12140284L

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon untuk memberi tanda (√) pada pilihan dibawah.

Nama : (Boleh tidak diisi)

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

PETUNJUK PENGISIAN DAN PENILAIAN JAWABAN

Berikan tanggapan anda atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dengan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia:

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

KUESIONER PENELITIAN

KOMITMEN KARYAWAN

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
KK.1	Saya akan merasa senang menghabiskan sisa karir saya di rumah sakit ini karena sudah sangat cocok					
KK.2	Saya akan melanjutkan karir saya di rumah sakit ini karena sudah tidak mungkin pindah					
KK.3	Saya merasa terpanggil untuk tetap mengabdikan diri di rumah sakit ini					

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
PDO.1	Gaji dan tunjangan yang diberikan Rumah Sakit kepada saya membuat saya termotivasi untuk bekerja					
PDO.2	rumah sakit memberikan saya fasilitas-fasilitas lain yang memadai di luar gaji					
PDO.3	rumah sakit di tempat saya bekerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan					

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
PP.1	Di rumah sakit tempat saya bekerja memberikan kesempatan bagi saya untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan karyawan					
PP.2	Program pendidikan dan pelatihan meningkatkan kinerja saya dalam perusahaan					
PP.3	Pendidikan yang telah diberikan rumah sakit kepada saya sangat saya perlukan					

Lampiran 2
UJI VALIDITAS KUESIONER

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,774
Approx. Chi-Square		383,444
Bartlett's Test of Sphericity	Df	36
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
KK1	1,000	,754
KK2	1,000	,808
KK3	1,000	,789
PDO1	1,000	,629
PDO2	1,000	,608
PDO3	1,000	,771
PP1	1,000	,689
PP2	1,000	,801
PP3	1,000	,538

Extraction Method: Principal
 Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,007	44,526	44,526	4,007	44,526	44,526	2,418	26,868	26,868
2	1,465	16,274	60,800	1,465	16,274	60,800	2,082	23,136	50,004
3	,915	10,164	70,964	,915	10,164	70,964	1,886	20,960	70,964
4	,786	8,738	79,702						
5	,634	7,043	86,746						
6	,373	4,150	90,896						
7	,335	3,720	94,616						
8	,273	3,037	97,653						
9	,211	2,347	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK1	,705	-,472	
KK2	,735	-,448	
KK3	,743	-,439	
PDO1	,601	,509	
PDO2	,414	,483	,451
PDO3	,639	,560	
PP1	,674		-,464
PP2	,762		-,453
PP3	,664		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK1	,836		
KK2	,867		
KK3	,848		
PDO1			,698
PDO2			,771
PDO3			,819
PP1		,793	
PP2		,836	
PP3		,627	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	,638	,612	,467
2	-,666	,134	,733
3	,386	-,780	,493

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Lampiran 3
UJI RELIABILITAS KUESIONER

Reliability Variabel KK1, KK2, KK3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	102	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,865	,866	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3,7549	,66655	102
KK2	3,7255	,64726	102
KK3	3,7745	,61188	102

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,752	3,725	3,775	,049	1,013	,001	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	7,5000	1,361	,719	,521	,835
KK2	7,5294	1,341	,777	,606	,779
KK3	7,4804	1,460	,737	,554	,817

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,2549	2,924	1,71011	3

Reliability Variabel PDO1, PDO2, PDO3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	102	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,686	,717	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PDO1	3,7745	,62785	102
PDO2	3,5784	,70971	102
PDO3	3,8824	,49340	102

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,745	3,578	3,882	,304	1,085	,024	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PDO1	7,4608	1,063	,499	,421	,594
PDO2	7,6569	1,040	,386	,204	,773
PDO3	7,3529	1,142	,681	,501	,427

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,2353	2,103	1,45000	3

Item-Total Statistics

Reliability Variabel PP1, PP2, PP3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	102	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,753	,764	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PP1	3,9706	,55322	102
PP2	4,0294	,45502	102
PP3	4,0588	,52320	102

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,020	3,971	4,059	,088	1,022	,002	3

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PP1	8,0882	,755	,541	,401	,726
PP2	8,0294	,781	,736	,544	,516
PP3	8,0000	,832	,498	,331	,766

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,0588	1,581	1,25724	3

Lampiran 4 ANALISIS REGRESI

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KK
  /METHOD=ENTER PDO
  /SAVE PRED ZPRED ADJPRED SEPREDD.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PDO ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,307 ^a	,094	,085	,54522

a. Predictors: (Constant), PDO

b. Dependent Variable: KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,093	1	3,093	10,404	,002 ^b
	Residual	29,726	100	,297		
	Total	32,819	101			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), PDO

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,396	,424		5,653	,000
PDO	,362	,112	,307	3,226	,002

a. Dependent Variable: KK

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,3612	4,2060	3,7516	,17499	102
Std. Predicted Value	-2,231	2,596	,000	1,000	102
Standard Error of Predicted Value	,055	,151	,073	,023	102
Adjusted Predicted Value	3,3839	4,1402	3,7490	,17068	102
Residual	-1,51059	1,39745	,00000	,54251	102
Std. Residual	-2,771	2,563	,000	,995	102
Stud. Residual	-2,788	2,585	,002	1,006	102
Deleted Residual	-1,52980	1,42160	,00266	,55460	102
Stud. Deleted Residual	-2,889	2,663	,001	1,016	102
Mahal. Distance	,026	6,741	,990	1,502	102
Cook's Distance	,000	,095	,011	,020	102
Centered Leverage Value	,000	,067	,010	,015	102

a. Dependent Variable: KK

```

GET
  FILE='E:\ANALISIS DATA\3. Nilam\DATA MRA.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KK
  /METHOD=ENTER PP.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PP ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: KK
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 ^a	,278	,271	,48682

- a. Predictors: (Constant), PP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,120	1	9,120	38,481	,000 ^b
	Residual	23,699	100	,237		
	Total	32,819	101			

- a. Dependent Variable: KK
b. Predictors: (Constant), PP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,869	,467		1,861	,066
	PP	,717	,116	,527	6,203	,000

- a. Dependent Variable: KK

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KK
  /METHOD=ENTER PDO PP
  /SAVE PRED ZPRED ADJPRED SEPREP RESID.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PP, PDO ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: KK
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,532 ^a	,283	,269	,48747

- a. Predictors: (Constant), PP, PDO
b. Dependent Variable: KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,294	2	4,647	19,557	,000 ^b
	Residual	23,525	99	,238		
	Total	32,819	101			

- a. Dependent Variable: KK
b. Predictors: (Constant), PP, PDO

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,713	,502		1,420	,159	
	PDO	,097	,113	,082	,857	,393	,789
	PP	,666	,130	,489	5,109	,000	,789

a. Dependent Variable: KK

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PDO	PP
1	1	2,986	1,000	,00	,00	,00
1	2	,009	18,589	,26	,97	,10
	3	,005	23,775	,74	,03	,90

a. Dependent Variable: KK

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,0007	4,5258	3,7516	,30336	102
Std. Predicted Value	-2,475	2,552	,000	1,000	102
Standard Error of Predicted Value	,049	,162	,078	,030	102
Adjusted Predicted Value	3,0008	4,4772	3,7509	,30295	102
Residual	-1,20805	1,30131	,00000	,48262	102
Std. Residual	-2,478	2,670	,000	,990	102
Stud. Residual	-2,513	2,695	,001	1,003	102
Deleted Residual	-1,24197	1,32581	,00076	,49575	102
Stud. Deleted Residual	-2,584	2,785	-,001	1,014	102
Mahal. Distance	,027	10,178	1,980	2,473	102
Cook's Distance	,000	,095	,009	,015	102
Centered Leverage Value	,000	,101	,020	,024	102

a. Dependent Variable: KK

```

GET
  FILE='E:\ANALISIS DATA\3. Nilam\DATA MRA.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,48261538
	Absolute	,149
Most Extreme Differences	Positive	,099
	Negative	-,149
Kolmogorov-Smirnov Z		1,504
Asymp. Sig. (2-tailed)		,022

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```

COMPUTE AbsUt=ABS (RES_1) .
EXECUTE .
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT AbsUt
  /METHOD=ENTER PDO PP .

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PP, PDO ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: AbsUt
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,183 ^a	,033	,014	,28866

- a. Predictors: (Constant), PP, PDO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,286	2	,143	1,714	,185 ^b
	Residual	8,249	99	,083		
	Total	8,535	101			

- a. Dependent Variable: AbsUt
b. Predictors: (Constant), PP, PDO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,134	,297		-,451	,653
	PDO	,005	,067	,008	,072	,942
	PP	,124	,077	,179	1,610	,111

- a. Dependent Variable: AbsUt

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT KK
/METHOD=ENTER PDO PP Interaksi
/SAVE PRED ZPRED ADJPRED SEPREP MAHAL.

```

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Interaksi, PP, PDO ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,305	,284	,48247

a. Predictors: (Constant), Interaksi, PP, PDO

b. Dependent Variable: KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,007	3	3,336	14,331	,000 ^b
	Residual	22,812	98	,233		
	Total	32,819	101			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), Interaksi, PP, PDO

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,492	2,776		1,979	,051		
PDO	-1,160	,727	-,984	-1,596	,114	,019	53,550
PP	-,489	,673	-,360	-,728	,468	,029	34,472
Interaksi	,302	,172	1,646	1,750	,083	,008	124,771

a. Dependent Variable: KK

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	PDO	PP	Interaksi
1	1	3,972	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,021	13,797	,01	,00	,00	,01
	3	,007	24,212	,00	,02	,02	,00
	4	7,793E-005	225,777	,99	,98	,98	,99

a. Dependent Variable: KK

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,0056	4,7899	3,7516	,31477	102
Std. Predicted Value	-2,370	3,299	,000	1,000	102
Standard Error of Predicted Value	,050	,211	,086	,043	102
Adjusted Predicted Value	3,0064	4,7404	3,7527	,30987	102
Residual	-1,15074	1,30817	,00000	,47525	102
Std. Residual	-2,385	2,711	,000	,985	102
Stud. Residual	-2,424	2,737	-,001	,999	102
Deleted Residual	-1,18869	1,33289	-,00104	,48949	102
Stud. Deleted Residual	-2,487	2,833	-,002	1,010	102
Mahal. Distance	,105	18,289	2,971	4,665	102
Cook's Distance	,000	,062	,008	,010	102
Centered Leverage Value	,001	,181	,029	,046	102

a. Dependent Variable: KK

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT AbsUt
/METHOD=ENTER PDO PP.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PP, PDO ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: AbsUt
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,183 ^a	,033	,014	,28866

- a. Predictors: (Constant), PP, PDO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,286	2	,143	1,714	,185 ^b
	Residual	8,249	99	,083		
	Total	8,535	101			

- a. Dependent Variable: AbsUt
b. Predictors: (Constant), PP, PDO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,134	,297		-,451	,653
	PDO	,005	,067	,008	,072	,942
	PP	,124	,077	,179	1,610	,111

- a. Dependent Variable: AbsUt

```

GET
  FILE='E:\ANALISIS DATA\3. Nilam\DATA MRA.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,48261538
	Absolute	,149
Most Extreme Differences	Positive	,099
	Negative	-,149
Kolmogorov-Smirnov Z		1,504
Asymp. Sig. (2-tailed)		,022

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 4
HASIL TABULASI PENELITIAN

NO RESPONDEN	KK1	KK2	KK3	RERATA	PDO1	PDO2	PDO3	RERATA	PP1	PP2	PP3	RERATA
1	4	3	3	3,333333	4	3	4	3,666667	5	4	4	4,333333
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	4	2	4	3,333333	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4,666667
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	4	3	4	3,666667	5	4	4	4,333333
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	4	3,666667	4	3	4	3,666667	4	4	4	4
11	3	4	4	3,666667	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	5	2	4	3,666667	4	5	4	4,333333
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	5	4,333333	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
19	4	4	3	3,666667	4	4	4	4	4	4	5	4,333333

20	4	5	3	4	5	4	5	4,666667	5	5	3	4,333333
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	2	2	3	2,333333	4	4	4	4	2	4	5	3,666667
24	3	3	3	3	4	3	4	3,666667	4	4	4	4
25	4	3	4	3,666667	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	5	4	5	4,666667	4	4	4	4
27	4	4	4	4	5	4	4	4,333333	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	4	3,666667	4	3	4	3,666667	3	4	4	3,666667
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
36	4	4	4	4	3	4	4	3,666667	3	3	4	3,333333
37	5	4	4	4,333333	5	4	4	4,333333	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	2	4	3,333333	4	4	5	4,333333
39	4	4	4	4	3	4	4	3,666667	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,666667
41	3	3	5	3,666667	3	3	4	3,333333	5	5	5	5
42	3	3	4	3,333333	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	3	4	3,666667	4	3	4	3,666667	4	4	4	4

70	4	4	4	4	4	3	4	3,666667	4	4	4	4
71	3	3	3	3	4	3	4	3,666667	4	4	3	3,666667
72	3	3	3	3	3	4	3	3,333333	4	4	3	3,666667
73	4	3	3	3,333333	4	3	3	3,333333	4	3	3	3,333333
74	3	3	3	3	3	3	4	3,333333	3	3	4	3,333333
75	4	4	4	4	4	2	4	3,333333	4	4	4	4
76	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
77	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
78	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,333333
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	3	4	3	4	3,666667	4	4	4	4
85	2	3	3	2,666667	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	3	3	3,333333	4	4	4	4
87	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	3	3	4	3,333333	4	4	4	4
89	3	3	3	3	4	2	4	3,333333	4	4	4	4
90	4	4	4	4	3	4	4	3,666667	4	4	4	4
91	4	3	4	3,666667	3	4	4	3,666667	4	4	4	4
92	3	4	4	3,666667	2	4	4	3,333333	4	4	4	4
93	4	3	4	3,666667	4	2	4	3,333333	4	4	4	4
94	4	3	3	3,333333	4	2	4	3,333333	4	4	4	4

95	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
96	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	5	4	4	4,333333	4	4	4	4	4	4	4	4
99	5	4	4	4,333333	3	3	4	3,333333	3	4	5	4
100	5	4	4	4,333333	3	3	4	3,333333	3	4	5	4
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4



RS. PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA ★★★★★

Jl. Ronggowarsito No. 130 Surakarta 57131
 Telp. 0271.714578 (Hunting) Fax. 0271.726359
 Website : www.rspkusolo.co.id || email : humas_pkusolo@yahoo.co.id
 Ijin Operasional Rumah Sakit Nomor : 445 / 107 Tahun 2013



No. : 41 /Diklit/RS.PKU/V/2018.

Surakarta, 7 Mei 2018

Lamp :-

Hal : Permohonan Ijin untruk mengumpulkan data dengan angket

Kepada Yth.

Manajer Keperawatan RS PKU Muhammadiyah
 Di tempat.

Assalamualaikum Wr.Wb.

Ba'da salam dan sejahtera, berikut mohon izin Untuk mengumpulkan informasi / Data dengan angket dengan petugas perawat Rawat Inap yang akan digunakan menyusun Skripsi

Nama : Nilam Wilka Pratiwi

NIM : 12140284L

Program Studi : Manajemen Rumah Sakit

Judul : " Hubungan Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Karyawan yang Dimoderasi oleh oleh Pendidikan dan Pelatihan "

Demikian pengantar ini disampaikan atas perhatiannya kami mengucapkan banyak terima kasih

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Manajer Keperawatan

Sumarni, S.Kep.

