

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Shinta Haryanti

Rumah Sakit Islam Klaten

Muhammad Cholil

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sebelas Maret

ABSTRACT

The purpose of this study serve to determine the effect of leadership style, organizational culture, and employees' competence on performance with organizational commitment as a mediating variable (case study at the Islamic Hospital in Klaten). This study is a descriptive empirical study with a quantitative approach. The type of data used is primary data and secondary data. The population in this study is the nurse-patient unit Klaten Islamic Hospital number 194 and number 131 samples were taken more than 1 year. Nonprobability sampling technique using sampling with purposive sampling method and then diproporsionalkan. Instrument research using questionnaires. Data analysis includes test instrument, the classical assumption test, and test hypotheses with linear regression as a tool of analysis using SPSS 17. Based on the discussion of the results of this study be concluded that the employees' competency effect on the employee performance, while the leadership style and organizational culture had no effect improves employee performance. After attending the variables of organizational commitment as a mediating variable that affects only one variable, namely the competence of employees, while others may not affect performance significantly with or without a mediating variable.

Keywords: *leadership styles, organizational culture, employees' competency, organizational commitment, performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (studi kasus pada Rumah Sakit Islam Klaten). Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat unit rawat inap Rumah Sakit Islam Klaten sejumlah 194 dan diambil sampel sejumlah 131 yang masakerjanya lebih dari 1 tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan metode purposive sampling dan kemudian diproporsionalkan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan regresi linear..

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini diperoleh simpulan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Setelah hadir variabel komitmen organisasional sebagai variabel mediasi hanya satu variabel yang berpengaruh yaitu kompetensi karyawan, sedangkan yang lainnya tidak dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan dengan atau tanpa variabel mediasi.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi karyawan, komitmen organisasional, kinerja*

Di Era Globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk dapat bersaing secara profesional. Untuk mendukung hal tersebut, salah satu kunci penting dalam strategi perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia. Peter F. Drucker menekankan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi suatu organisasi (Liu, 2006 dalam Hueryren Yeh & Dachuan Hong, 2012).

Perusahaan perlu melakukan strategi-strategi yang tepat untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja akan dibahas dalam studi ini, antara lain gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan komitmen organisasional.

Gaya kepemimpinan secara spesial penting untuk memotivasi komitmen karyawan dalam memenuhi tujuan organisasional dan meningkatkan kinerja (Riaz, Akram, & Ijaz, 2011; Chi, Lan, & Dorjgotov, 2012 dalam Hueryren Yeh & Dachuan Hong, 2012). Cara seseorang dalam memimpin akan sangat berpengaruh pada respon pengikutnya, respon itu akan ditunjukkan dalam kinerja dan komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Pemimpin akan mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja karena mereka dapat memimpin karyawan untuk mencapai hasil dari tujuan organisasi (Hueryren Yeh & Dachuan Hong, 2012).

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang disadari oleh anggota organisasi, yang menentukan secara luas fungsi dan identitas organisasi dalam menjaga kebenaran budaya organisasi (Chuang, 2004 dalam Martin, Armanu, Surachman, dan Margono, 2013). Hampir seluruh perusahaan di Indonesia sudah menyadari pentingnya budaya organisasi dibentuk dalam perusahaan. Dengan budaya organisasi, diharapkan dapat menciptakan kepuasan tinggi seluruh budaya, komitmen yang kuat dan kinerja yang baik di lingkungan organisasi (Martin et al., 2013).

Kompetensi diperlukan dalam setiap jenis pekerjaan, yang menentukan seseorang mampu atau tidak mampu melakukan pekerjaan tersebut. Studi yang dilakukan Martin et al. (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan akan menghasilkan komitmen organisasional yang lebih tinggi dan akan mempengaruhi kinerja karyawan juga.

Rumah Sakit Islam Klaten yang awalnya hanya sebuah Balai Pengobatan di

lantai dasar Masjid Raya Klaten, kini menjadi salah satu rumah sakit besar di Klaten tentunya mengalami perjalanan panjang dalam mengelola sumber daya manusianya. Pergantian kepemimpinan dengan gaya yang berbeda, budaya organisasi yang terus dikembangkan dan dikuatkan, juga kompetensi yang terus ditingkatkan pada setiap karyawannya membuat rumah sakit ini semakin maju dalam persaingannya. Hal tersebut yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Klaten, disamping mengingat sampai saat ini belum ada studi atau penelitian yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada perusahaan ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

TELAAH PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2006). Didukung oleh pendapat lainnya yang menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya, sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi (Siagian, 2002). Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Yukl (2005) yaitu bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Stoner, Freeman, dan Gilbert Jr., 1996). Menurut Robbins dan Coulter (2009), budaya organisasi adalah suatu nilai, prinsip, tradisi dan cara-cara mengerjakan sesuatu yang secara bersama-sama dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dan mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Budaya tersebut membedakan organisasi satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kompetensi Karyawan

Bagi organisasi, kompetensi bisa di definisikan sebagai kemampuan teknikal yang membedakan perusahaan dengan pesaingnya. Sementara bagi individu, kompetensi bisa didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keahlian, dan kebiasaan yang mempengaruhi kinerja kerjanya. Kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan di antara pegawai dan sekelompok pegawai (Ulrich, 1997). Mitrani, Murray, dan David (1992) mengatakan bahwa kompetensi dapat berupa motif, perangai, konsep diri, sikap atau nilai-nilai, penguasaan masalah, atau keterampilan kognitif maupun keterampilan perilaku setiap sifat perorangan yang dapat diukur atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gamblang antara pegawai yang memiliki kinerja baik dengan rata-rata, atau antara pegawai yang menunjukkan kerja efektif dengan tidak efektif.

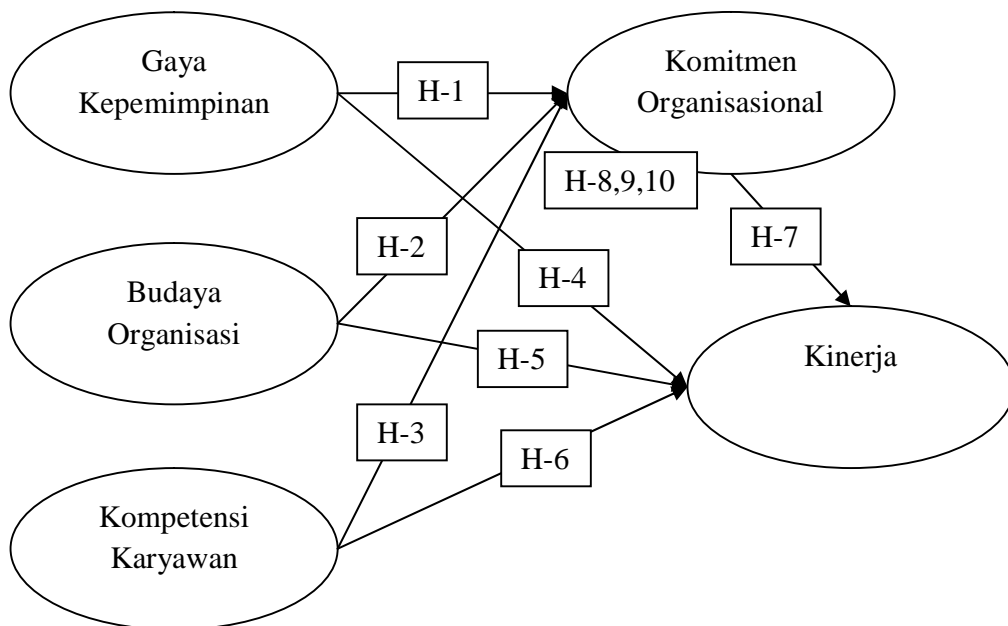
Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merefleksikan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota

organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang anggota terhadap organisasinya (Steers, 1985). Steers juga mengungkapkan (dalam Kuntjoro, 2002) bahwa komitmen organisasi artinya lebih darisekedar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Definisi komitmen organisasi dikatakan oleh Mowday, Porter, dan Steers (1982) sebagai daya relatif dan keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2001). Kinerja adalah satu pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu (Armstrong dan Baron, 1998).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- H-1 Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
- H-2 Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
- H-3 kompetensi karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

- H-4 Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja
- H-5 Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja
- H-6 Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja
- H-7 Komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja
- H-8 Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional
- H-9 Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional
- H-10 Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, Dan Teknik *Sampling*

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian perawatan unit rawat inap Rumah Sakit Islam Klaten sejumlah 194 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 131 (diperoleh dari rumus Slovin) karyawan yang masa kerjanya sudah lebih dari 1 tahun. Teknik *sampling* menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*, kemudian diproporsionalkan (*proportional sampling*) berdasarkan jumlah perawat pada setiap ruangan (bangsal).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarikan kepada responden dengan menggunakan metode *personally administrated questionnaire*, yaitu peneliti menyampaikan sendiri kuesioner kepada responden dan mengambil sendiri kuesioner yang telah diisi oleh responden.

Pengukuran Variabel

1. Variabel gaya kepemimpinan menggunakan pengukuran dari Bass dan Avolio (1992)
2. Variabel budaya organisasi menggunakan pengukuran dari Fateme, et al (2012)
3. Variabel kompetensi karyawan menggunakan pengukuran dari Liou dan Cheng (2014)

4. Variabel komitmen organisasional menggunakan pengukuran dari Mowday, et al (1979)
5. Variabel kinerja menggunakan pengukuran dari Williams dan Anderson (1991)
Pengukuran variabel menggunakan *Likert Scale 1-5*

Model Regresi

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y_2 = a + b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + b_7Y_1 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas (*Bivariate Pearson*)
Uji validitas yang telah dilakukan, ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi karyawan, komitmen organisasional, dan kinerja adalah valid. Disimpulkan demikian dengan membandingkan nilai r tabel pada signifikansi 0,05, dengan uji dua sisi dan jumlah data (n) 131 yaitu pada nilai 0,170, dan terbukti setiap item pertanyaan yang ada memiliki koefisien > 0,170. Dengan demikian seluruh item pertanyaan pada kuesioner lolos uji validitas.

2. Uji Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)
 Pengujian reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil dari kelima variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi karyawan, komitmen organisasional dan kinerja memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Sekaran, 2006), yang berarti bahwa instrumen yang diteliti untuk mengungkap kelima variabel tersebut dinyatakan layak dijadikan instrumen dalam penelitian ini atau dikatakan reliabel (handal).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)
 Uji normalitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi atau probabilitas dari kedua pengujian > 0,05, maka dapat disimpulkan sebaran data berdistribusi normal.
2. Heteroskedastisitas (uji *Park*)
 Hasil pengujian menunjukkan semua variabel independen signifikansinya

>0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas

3. Multikolinearitas (*VIF*)
 Hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa hasil *tolerance* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak ada masalah multikolinearitas.
4. Autokorelasi (*Durbin-Watson*)
 Diketahui nilai DW yang didapat adalah 1,893, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi 0,05, jumlah sampel 131 dan variabel bebas 3 (k=3). Dari tabel *Durbin Watson* didapat nilai DL 1,760 dan DU 1,679, sehingga didapat pula hasil 1,760 (DL) < 1,893 < 2,321 (4-DU), maka model regresi terbebas dari masalah autokorelasi.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Uji t Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.054	7.448		4.035	.000
GK	-.037	.103	-.028	-.354	.724
BO	.015	.035	.035	.434	.665
KK	.499	.092	.432	5.407	.000

a. Dependent Variable: KO

Sumber : Data primer yang diolah oleh peneliti (2014)

Tabel 2. Uji t Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.590	15.742		1.435	.154
GK	-.246	.206	-.099	-1.195	.234
BO	-.052	.070	-.061	-.733	.465
KK	.471	.204	.212	2.311	.022
KO	.408	.177	.212	2.313	.022

a. Dependent Variable: KIN.A

Sumber : Data primer yang diolah oleh peneliti (2014)

H-1 Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil analisis dimana nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar -0,354 dengan nilai signifikansi (probabilitas atau p) sebesar $0,724 > 0,05$. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti. Hal ini berarti, pergantian kepemimpinan dengan gaya yang berbeda sekalipun tidak akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap Rumah Sakit Islam Klaten, karena Rumah Sakit Islam Klaten merupakan tempat kerja yang sesuai dengan bidangnya.

H-2 Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak terbukti, hal tersebut dapat di lihat pada hasil analisis dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,434 dengan nilai probabilitas (p) atau signifikansi $0,665 > 0,05$, yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini berarti Budaya Organisasi yang dibuat dan diberlakukan oleh Rumah Sakit Islam Klaten tidak mempengaruhi

komitmen karyawan terhadap Rumah Sakit Islam Klaten karena pada dasarnya untuk bidang jasa pelayanan kesehatan di tempat lain pun memiliki garis besar yang sama.

H-3 Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti, hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,407 dengan nilai probabilitas (p) atau signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti kompetensi karyawan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perawat, maka dia akan semakin kuat komitmennya terhadap Rumah Sakit Islam Klaten karena Rumah Sakit Islam Klaten selalu berupaya meningkatkan kompetensi karyawannya.

H-4 Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil analisis dimana nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar -1,195 dengan nilai signifikansi (probabilitas atau p) sebesar $0,234 > 0,05$. Hipotesis keempat dalam penelitian ini tidak

terbukti. Hal ini berarti, pergantian kepemimpinan dengan gaya yang berbeda sekalipun tidak akan mempengaruhi kinerja perawat, karena bagaimanapun, seorang perawat memiliki beban moral untuk melakukan tindakan yang terbaik bagi pasien tanpa adanya target yang ditentukan oleh Rumah Sakit Islam Klaten.

H-5 Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil analisis dimana nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar $-0,733$ dengan nilai signifikansi (probabilitas atau p) sebesar $0,465 > 0,05$. Hipotesis kelima dalam penelitian ini tidak terbukti. Hipotesis kelima dalam penelitian ini tidak terbukti. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit Islam Klaten tidak mempengaruhi kinerja perawat, karena seorang perawat sudah memiliki kode etik, bagaimanapun budaya organisasinya, perawat melakukan pekerjaannya sesuai standar operasi.

H-6 Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis keenam dalam penelitian ini terbukti, hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,311$ dengan nilai probabilitas (p) atau signifikansi $0,022 < 0,05$, yang berarti kompetensi karyawan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi

kompetensi yang dimiliki perawat, maka kinerjanya dalam menangani pasien akan semakin baik, tanpa ragu-ragu dan hasilnya pun akan maksimal.

H-7 Komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh dalam penelitian ini terbukti, hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,313$ dengan nilai probabilitas (p) atau signifikansi $0,022 < 0,05$, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti perawat yang memiliki komitmen yang tinggi pada rumah Sakit Islam Klaten akan menunjukkan kinerjanya yang terbaik agar dia dapat terus bekerja pada Rumah Sakit Islam Klaten.

Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi

H-8 Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional

H-9 Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional

H-10 Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional

Tabel 3. Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi

Regresi Variabel (Teori Baron & Kenny)	Sig
Langkah 1: X → Y	
Gaya Kepemimpinan → Kinerja	0,234
Budaya Organisasi → Kinerja	0,465
Kompetensi Karyawan → Kinerja	0,022
Langkah 2: X → M	
Gaya Kepemimpinan → Komitmen Organisasional	0,724
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasional	0,665
Kompetensi Karyawan → Komitmen Organisasional	0,000
Langkah 3: M → Y	
Komitmen Organisasional → Kinerja	0,022
Langkah 4: X → M → Y	
Kompetensi Karyawan → Komitmen Organisasional → Kinerja (0,000 X 0,022) + 0,022	0,022

Sumber : Data primer yang diolah oleh peneliti (2014)

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis kedelapan dan kesembilan dalam penelitian ini tidak terbukti, sedangkan hipotesis kesepuluh dalam penelitian ini terbukti, yaitu komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pembuktian tersebut dapat dilihat dari tabel hasil analisa teori menurut Baron & Kenny tentang mediasi. Hal ini berarti perawat yang memiliki kompetensi yang mumpuni akan berkomitmen lebih untuk memberikan yang terbaik bagi Rumah Sakit Islam Klaten.

SIMPULAN

Simpulan

Hasil pengujian pada model yang mengindikasikan seluruh hipotesis membuktikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Setelah hadir variabel komitmen organisasional sebagai variabel mediasi hanya satu variabel yang berpengaruh yaitu kompetensi karyawan, sedangkan yang lainnya tidak dapat

mempengaruhi kinerja secara signifikan dengan atau tanpa variabel mediasi.

Keterbatasan

Studi ini memiliki obyek amatan yang terfokus pada karyawan bagian perawatan unit rawat inap Rumah Sakit Islam Klaten sehingga berdampak pada terbatasnya generalisasi studi. Dengan demikian untuk mengaplikasikan studi ini pada konteks yang berbeda, diperlukan kehati-hatian dalam mencermati karakteristik yang melekat pada obyek amatan studi. Hal ini penting untuk dicermati, agar tidak terjadi bias dalam hasil pengujian yang dapat berdampak pada kekeliruan dalam pemahaman implikasi penelitian dan perumusan kebijakan yang diambil. Keterbatasan lain yang perlu dicermati yaitu budaya organisasi yang diteliti hanya satu budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit Islam Klaten, sehingga tanggapan responden atas variabel ini menjadi senada, yang menyebabkan budaya organisasi tidak signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja. Meskipun terdapat keterbatasan dalam studi ini yang menyebabkan ketidakmampuan model untuk digeneralisasi pada segala situasi, namun dengan prosedur pengujian yang

terstruktur diharapkan tidak mengurangi derajat keyakinan terhadap akurasi model prediksi yang diharapkan.

Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Studi ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman bagi para akademisi terkait dengan konsep kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan pada keragaman yang terdapat dalam penelitian ini yang memberikan perspektif yang berbeda dari studi terdahulu. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih selektif memilih variabel yang berhubungan dengan konsep kinerja, dengan menyesuaikan obyek penelitian.

2. Implikasi Praktis

Studi ini diharapkan mampu memberikan pemahaman terhadap Rumah Sakit Islam Klaten dengan konsep kinerja karyawannya melalui implementasi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan komitmen organisasional. Pemahaman tersebut memberikan perspektif yang lebih luas, yang dapat digunakan untuk mendesain stimulus-stimulus yang dimungkinkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini perlu dicermati manajemen Rumah Sakit Islam Klaten, sebab pendesainan stimulus pengembangan sumber daya manusia harus benar-benar tepat.

3. Implikasi Metodologis

Penelitian ini dilakukan dengan metode yang terstruktur. Metode penelitian yang meliputi alat pengukuran dan pengujian statistik telah teruji melalui prosedur yang rigid. Dengan demikian sumber dan kebenarannya dapat ditelusuri secara ilmiah. Hal ini diharapkan memberi pemahaman kepada peneliti untuk memanfaatkannya sebagai pertimbangan dalam mendesain metode riset yang

digunakan untuk pengujian model yang ingin diteliti.

4. Implikasi bagi Studi Lanjutan

Obyek amatan pada studi ini difokuskan pada kinerja karyawan, sehingga berdampak pada generalisasi studi yang bersifat terbatas. Hal ini memberikan peluang bagi studi lanjutan untuk mengembangkan model pada konteks yang lebih luas. Namun demikian, diperlukan kehati-hatian dalam mencermati karakteristik yang melekat pada obyek amatan studi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Bass, B.M, and B.J. Aviola. 1992. Multifactor Leadership Questionnaire: Short Form 6S. Binghamton, NY: Center for Leadership Studies. In B. M. Bass's Measures for Leadership Development: Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). <http://www.raf.mod.uk/pmdair/rafcms/mEDIAFILES/>, diunduh 05 Januari 2014.
- Fateme, Zamani Jaghargh; Hashem Ghorbanpanah; Seyed Ehsan Nabavi Alireza Saboordavoodian, dan Zahra Farvardin. 2012. A Survey on Organizational Culture Based on Stephan Robbins's Theory (Case Study). *2nd International Conference on Management and Artificial Intellegence*. Vol. 35, 30-34.
- Kuntjoro. 2002. *Komitmen Organisasi*. <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>. diunduh 5 Januari 2014.
- Liou, Shwu Ru dan Ching Yu Cheng. 2014. Developing and Validating the Clinical Competence Questionnaire: A Self-Assessment Instrument for Upcoming

- Baccalaureate Nursing Graduates. *Journal of Nursing Education and Practice*. Vol.4, No.2, 56-66.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martin, Effendi Patulak; Armanu Thoyib; Surachman; dan Margono Setiawan. 2013. The Role of Organizational Commitment as Mediator of Organizational Culture and Employees' Competencies on Employees' Performances: A Study on Irrigation Area Management in Southeast Sulawesi. *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol.4, No.5, 166-175.
- Mowday, R. T.; R. M. Steers; dan L. W. Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol. 14, 24-47.
- Mowday, Richard T.; Lyman W. Porter; dan Richard M. Steers. 1982. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2009. *Management*. Edisi kesepuluh. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business*. Edisi keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi: Kaidah Perilaku*. Penerjemah: Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, James A.F.; R. Edward Freeman; Daniel R. Gilbert Jr.. 1996. *Manajemen*. Jilid I. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Ulrich, Dave. 1997. *Human Resource Champions*. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Williams, Larry J., dan Stella E. Anderson. 1991. Job Satisfaction and Organizational Citizenship and In-Role Behaviours. *Journal of Management*. Vol. 17, No. 3, 607-617.
- Yeh, Hueryen dan Dachuan Hong. 2012. The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol.8, No.2, 50-59.
- Yukl, Garry. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks.

