

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan beragam jenis pelayanan. Masalah kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Ujung tombak dari rumah sakit yaitu tenaga kesehatan terdiri dari berbagai macam profesi yang bekerja secara kolaboratif. Kinerja tenaga kesehatan mengacu pada sejauh mana tenaga kesehatan melakukan peran mereka berdasarkan keahlian kerja dan secara efisien mencapai tujuan rumah sakit. Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh *servant leadership* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *affective commitment* sebagai variabel intervening studi penelitian dilakukan pada di RSUD Kumala Siwi Mijen Kudus.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan sampel sebagai representatif untuk menjawab setiap pernyataan yang diajukan serta menggunakan alat bantu kuesioner untuk pengumpulan data penelitian. Sampel penelitian sebanyak 152 sebagai tenaga kesehatan selain dokter di RSUD Kumala Siwi Mijen dengan masa kerja minimal dua tahun. Alat analisis penelitian menggunakan *software* AMOS 22.00 dengan metode SEM (*Structural Equation Modeling*).

Hasil penelitian menunjukkan *servant leadership* terhadap kinerja tenaga kesehatan tidak berpengaruh signifikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,689 (H1 ditolak). Ada pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai *p-value* sebesar 0,006 (H2 diterima). Ada pengaruh signifikan *servant leadership* terhadap komitmen afektif dengan nilai *p-value* sebesar 0,001 (H3 diterima). Ada pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap komitmen afektif dengan nilai *p-value* sebesar 0,022 (H4 diterima). Ada pengaruh signifikan komitmen afektif terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai *p-value* sebesar 0,025 (H5 diterima). Kesimpulan bahwa komitmen afektif dapat menjadi variabel mediasi antara *servant leadership* terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0,120 dibandingkan efek langsung sebesar 0,066. Kemudian komitmen afektif tidak memediasi antara iklim organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan karena nilai efek langsung lebih besar 0,318, dibandingkan efek tidak langsung sebesar 0,073.

Kata Kunci: *Servant Leadership*, Iklim Organisasi, *Affective Commitment* dan Kinerja Tenaga Kesehatan, RSUD Kumala Siwi Mijen