

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

5.1.1 Profil RSUD Eka Candrarini Surabaya

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Eka Candrarini Surabaya merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan milik Pemerintah Kota Surabaya yang beralamat di Jalan Medokan Asri Tengah No. 2, Kali Rungkut, Kecamatan Rungkut, Kota Surabaya, Jawa Timur 60297. Rumah sakit ini tergolong dalam kategori RS Kelas C dan telah terdaftar resmi di Kementerian Kesehatan dengan kode registrasi 3578815. Sebagai rumah sakit milik pemerintah daerah, RSUD Eka Candrarini menjadi bagian penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan publik yang berorientasi pada peningkatan mutu dan aksesibilitas layanan bagi masyarakat.

Pembentukan RSUD Eka Candrarini dimulai pada tahun 2024, ketika Pemerintah Kota Surabaya menerbitkan Peraturan Wali Kota (Perwali) Nomor 55 Tahun 2024 pada bulan Juli, yang mengatur tentang pembentukan, kedudukan, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi, serta tata kerja rumah sakit ini. Selanjutnya, pada Oktober 2024, rumah sakit ini ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berdasarkan Surat Keputusan Wali Kota Surabaya Nomor 100.3.3.3/281/436.1.2/2024 tentang penerapan pola pengelolaan keuangan BLUD pada RSUD Eka Candrarini. Peningkatan status kelembagaan ini menunjukkan komitmen Pemerintah Kota Surabaya dalam mendorong kemandirian dan profesionalitas pengelolaan rumah sakit. Pada bulan Desember 2024, RSUD Eka Candrarini telah memperoleh Nomor Induk Berusaha (NIB) dengan nomor

0312240061508, Surat Izin Operasional (SIO), serta penetapan resmi sebagai rumah sakit kelas C. Momentum penting lainnya adalah peresmian rumah sakit ini yang dilaksanakan pada 18 Desember 2024 oleh Wali Kota Surabaya.

Memasuki tahun 2025, RSUD Eka Candrarini terus menunjukkan perkembangan signifikan. Pada tanggal 6 Januari 2025, rumah sakit ini berhasil meraih Sertifikat Utama dari Lembaga Akreditasi Damar Husada Paripurna, yang menjadi indikator penting atas komitmen terhadap standar mutu dan keselamatan pasien. Beberapa hari kemudian, tepatnya pada 10 Januari 2025, rumah sakit ini menjalin kerja sama dengan BPJS Kesehatan, yang semakin memperluas akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang terintegrasi dan terjangkau. Dengan berbagai capaian penting dalam waktu singkat, RSUD Eka Candrarini memperkuat posisinya sebagai institusi pelayanan kesehatan yang modern, responsif, dan berdaya saing di Kota Surabaya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Eka Candrarini Surabaya merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan milik Pemerintah Kota Surabaya yang beralamat di Jalan Medokan Asri Tengah No. 2, Kali Rungkut, Kecamatan Rungkut, Kota Surabaya, Jawa Timur 60297. Rumah sakit ini tergolong dalam kategori RS Kelas C dan telah terdaftar resmi di Kementerian Kesehatan dengan kode registrasi 3578815. Sebagai rumah sakit milik pemerintah daerah, RSUD Eka Candrarini menjadi bagian penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan publik yang berorientasi pada peningkatan mutu dan aksesibilitas layanan bagi masyarakat.

Pembentukan RSUD Eka Candrarini dimulai pada tahun 2024, ketika Pemerintah Kota Surabaya menerbitkan Peraturan Wali Kota (Perwali) Nomor 55 Tahun 2024 pada bulan Juli, yang mengatur tentang pembentukan, kedudukan,

susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi, serta tata kerja rumah sakit ini. Selanjutnya, pada Oktober 2024, rumah sakit ini ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berdasarkan Surat Keputusan Wali Kota Surabaya Nomor 100.3.3.3/281/436.1.2/2024 tentang penerapan pola pengelolaan keuangan BLUD pada RSUD Eka Candrarini. Peningkatan status kelembagaan ini menunjukkan komitmen Pemerintah Kota Surabaya dalam mendorong kemandirian dan profesionalitas pengelolaan rumah sakit. Pada bulan Desember 2024, RSUD Eka Candrarini telah memperoleh Nomor Induk Berusaha (NIB) dengan nomor 0312240061508, Surat Izin Operasional (SIO), serta penetapan resmi sebagai rumah sakit kelas C. Momentum penting lainnya adalah peresmian rumah sakit ini yang dilaksanakan pada 18 Desember 2024 oleh Wali Kota Surabaya.

Memasuki tahun 2025, RSUD Eka Candrarini terus menunjukkan perkembangan signifikan. Pada tanggal 6 Januari 2025, rumah sakit ini berhasil meraih Sertifikat Utama dari Lembaga Akreditasi Damar Husada Paripurna, yang menjadi indikator penting atas komitmen terhadap standar mutu dan keselamatan pasien. Beberapa hari kemudian, tepatnya pada 10 Januari 2025, rumah sakit ini menjalin kerja sama dengan BPJS Kesehatan, yang semakin memperluas akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang terintegrasi dan terjangkau. Dengan berbagai capaian penting dalam waktu singkat, RSUD Eka Candrarini memperkuat posisinya sebagai institusi pelayanan kesehatan yang modern, responsif, dan berdaya saing di Kota Surabaya.

Keberadaan RSUD Eka Candrarini memiliki peran strategis dalam memperkuat sistem pelayanan kesehatan di wilayah timur Kota Surabaya, khususnya di Kecamatan Rungkut dan sekitarnya yang mengalami pertumbuhan penduduk dan

kebutuhan layanan medis yang tinggi. Sebagai rumah sakit kelas C, RSUD ini menyediakan pelayanan medis dasar dan spesialisik tingkat pertama, termasuk layanan rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, laboratorium, farmasi, dan penunjang medis lainnya. Selain itu, dengan status sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), RSUD Eka Candrarini memiliki fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan dan operasional, yang memungkinkan peningkatan efisiensi, kualitas pelayanan, serta inovasi dalam penyelenggaraan layanan kesehatan. Kerja sama dengan BPJS Kesehatan juga memperluas jangkauan akses layanan bagi masyarakat, khususnya kelompok menengah ke bawah, sehingga keberadaan RSUD ini menjadi sangat vital dalam mendukung pencapaian Universal Health Coverage (UHC) di Surabaya.

Sebagai rumah sakit daerah yang baru berkembang, RSUD Eka Candrarini memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar dan spesialisik tingkat pertama kepada masyarakat, serta terus berbenah dalam hal tata kelola, infrastruktur, dan sumber daya manusia guna menjawab tantangan kebutuhan layanan kesehatan masyarakat Surabaya yang semakin meningkat.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uraian dari deskripsi karakteristik responden diuraikan pada tabel berikut

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	20	55%
2	Perempuan	15	45%

Total	60	100%
-------	----	------

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau sebesar 55%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 45%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 55%.

Tabel 5.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 30 Tahun	28	46.7 %
2	31 – 40 Tahun	32	53.3 %
	Total	60	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Dari tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 28 orang atau 46,7% dan responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 53,3%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 31 – 40, yaitu sebanyak 32 orang (53,3%).

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	D3	11	31,4%
2	D4/S1	24	68,6%
	Total	35	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Dari tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan D3 sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%, responden dengan pendidikan D4/S1 sebanyak 24 orang atau

sebesar 68,6%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan D4/S1, yaitu sebanyak 24 orang (68,6%).

Tabel 5.4
Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-10 tahun	60	100,0%
	Total	60	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Dari tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa berdasarkan lama kerja, seluruh responden memiliki masa kerja dalam rentang 1-10 tahun.

5.2.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup empat variabel yakni Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komunikasi Efektif dan Kinerja staf Medis. Berdasar data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah diberikan kepada para responden staf medis yang berada di RS RSUD Eka Candrarini hasilnya sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.5
Sebaran Respon atas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Lingkungan kerja saya mendapatkan cahaya atau penerangan yang memadai			2	36	22	4,33
2	Suhu udara di tempat kerja saya cukup sejuk			2	29	29	4,45
3	Lingkungan kerja saya			4	39	17	4,22

	memiliki sirkulasi udara yang lancar						
4	Lingkungan kerja saya sering mengalunkan music untuk menghilangkan kejenuhan			5	37	18	4,22
5	Lingkungan kerja saya sangat aman			4	29	27	4,38
Total				17	170	113	4,32

Sumber : Lampiran 4, 2025

Mengacu pada tabel 5.5, variabel Lingkungan Kerja mayoritas jawaban responden memiliki skor “4” atau “setuju” sejumlah 170 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja mempunyai rata rata sebesar 4,32 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Lingkungan Kerja yang dijalankan organisasi dinilai sangat baik.

2. Kepemimpinan (X2)

Variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.6
Sebaran Respon atas Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Pimpinan saya mampu membina kerjasama tim dan hubungan yang baik				23	37	4,62
2	Pimpinan saya memiliki kemampuan bekerja dengan baik dan memimpin secara efektif			2	25	33	4,52
3	Pimpinan saya siap meberikan bantuan apabila saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya			1	30	29	4,47
4	Saya mendapatkan pendelegasian tugas dari pimpinan saya				26	34	4,57
5	Pimpinan saya mampu			4	26	30	4,43

	mendelegasikan tugas atau wewenang dengan baik						
Total			7	130	163	4,52	

Sumber : Lampiran 4, 2025

Mengacu pada tabel 5.6, variabel Kepemimpinan mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 163 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Kepemimpinan mempunyai rata rata sebesar 4,52 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Kepemimpinan yang dimiliki pegawai dipersepsikan sudah sangat baik.

3. Komitmen Organisasi (X3)

Variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.7
Sebaran Respon atas Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya sekarang			10	26	24	4,23
2	Saya setia dengan instansi tempat saya bekerja			11	27	22	4,18
3	Saya peduli dengan masa depan instansi tempat saya bekerja			16	32	12	3,93
4	Pekerjaan yang saya jalani telah memberikan inspirasi untuk meningkatkan kinerja saya			10	26	24	4,23
5	Visi Misi instansi tempat saya bekerja sesuai dengan nilai pribadi saya			11	27	22	4,18
Total				58	138	104	4,15

Sumber : Lampiran 4, 2025

Mengacu pada tabel 5.7, variabel Komitmen Organisasi mayoritas jawaban responden memiliki skor “4” atau “setuju” sejumlah 138 tanggapan. Secara

keseluruhan variabel Komitmen Organisasi mempunyai rata rata sebesar 4,15 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Komitmen Organisasi yang dijalankan oleh pegawai dalam organisasi dipersepsikan sudah baik.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.8
Sebaran Respon atas Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan				28	32	4,53
2	Kuantitas pekerjaan saya sesuai dengan beban kerja saya				21	39	4,65
3	Saya memiliki keterampilan (skill) sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya			2	27	31	4,48
4	Saya bekerja dengan penuh kreativitas			7	22	31	4,40
5	Saya mematuhi peraturan yang diterapkan di instansi saya				27	33	4,55
Total				9	125	166	4,52

Sumber : Lampiran 4, 2025

Data tabel 5.8 menyajikan data bahwa variabel Kinerja Pegawai mayoritas jawaban responden yaitu memiliki skor “5” atau “sangat setuju” berjumlah 166 jawaban. Secara keseluruhan variabel Kinerja Pegawai memiliki rata rata sebesar 4,52 yang berkategori sangat tinggi. Hasil tersebut bermakna bahwa responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada angket yang berarti Kinerja Pegawai dipersepsikan sudah sangat baik.

5.2.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki tujuan untuk memahami apakah instrumen tersebut mempunyai kevalidan atau kesahihan. Berdasarkan hasil pengujian, semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi dari nilai probabilitas korelasi Sig. (2-tailed) < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berikut disajikan hasil validitas penelitian:

a. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5.9
Variabel Budaya Organisasi (X1)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X1.1	0,720	0,000	Valid
X1.2	0,788	0,000	Valid
X1.3	0,647	0,000	Valid
X1.4	0,851	0,000	Valid
X1.5	0,639	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa keempat pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Variabel Kepemimpinan

Tabel 5.10
Variabel Kepemimpinan (X2)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X2.1	0,922	0,000	Valid
X2.2	0,859	0,000	Valid

X2.3	0,680	0,000	Valid
X2.4	0,841	0,000	Valid
X2.5	0,833	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kepemimpinan (X2) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel Kepemimpinana tersebut dapat dinyatakan valid.

c. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 5.11
Komitmen Organisasi (X3)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X3.1	0,857	0,000	Valid
X3.2	0,928	0,000	Valid
X3.3	0,880	0,000	Valid
X3.4	0,857	0,000	Valid
X3.5	0,927	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Komitmen Organisasi (X1) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel Komitmen Organisasi tersebut dapat dinyatakan valid.

d. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5.12
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
Y.1	0,741	0,000	Valid
Y.2	0,801	0,000	Valid
Y.3	0,842	0,000	Valid
Y.4	0,864	0,000	Valid

Y.5	0,809	0,000	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari perhitungan melalui bantuan program SPSS 25.0. apabila pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 5.13
Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
Lingkungan Kerja	0,778	5	Reliabel
Kepemimpinan	0,881	5	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,938	5	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,867	5	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 6

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa :

- 1) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Lingkungan Kerja $0,778 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kepemimpinan $0,881 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 3) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Komitmen Organisasi $0,938 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 4) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kinerja Pegawai $0,867 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

5.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji heterokidastisitas.

Hasil uji masing-masing asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (KS) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96599638
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.076
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah data SPSS, 2025, lampiran 7

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai t statistic sebesar 0,094 dengan nilai

Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, di mana nilai tersebut telah sesuai dengan kriteria bahwa sebaran residual disebut berdistribusi normal apabila taraf signifikan $> 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen. Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.568	1.762
	Kepemimpinan	.546	1.833
	Komitmen Organisasi	.705	1.418

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025, lampiran 8

Sesuai dengan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokidastisitas

Tabel 5.16
Uji Heterokedastisitas
Correlations

		Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Komunikasi Efektif	ABS_RS	
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.593**	.514**	0.074
		Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.574
		N	60	60	60	60

Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.593**	1.000	.508**	0.100
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.448
	N	60	60	60	60
Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.514**	.508**	1.000	0.019
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.888
	N	60	60	60	60
ABS_RS	Correlation Coefficient	0.074	0.100	0.019	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.574	0.448	0.888	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS, 2025 Lampiran 9

Sesuai tabel 5.16, hasil Uji Rho Spearman mengindikasikan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang signifikan secara statistik memiliki pengaruh terhadap variabel terikat nilai *absolute residual* (Abs_Res). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

5.2.5 Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh model penelitian yaitu Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara linier. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner tentang variabel-variabel tersebut kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.25.0. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.071	1.468	
	Lingkungan Kerja	.349	.082	.325
	Kepemimpinan	.574	.078	.574
	Komitmen Organisasi	.165	.081	.140

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024 lampiran 10

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka persamaan dapat ditulis sebagai

berikut :

$$Y = 0,071 + 0,349 X_1 + 0.574X_2 + 0.165X_3$$

Keterangan :

- α = Konstanta
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Kepemimpinan
- X_3 = Komitmen Organisasi
- Y = Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. α = Konstanta = 0,71

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 0,071 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi = 0 atau konstan, maka variabel Kinerja Staf Medis sebesar 0,071.

2. $\beta_1 =$ Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,349$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu 0,349 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Lingkungan Kerja (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kepemimpinan (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) tetap/konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,349. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,349, dengan asumsi bahwa variabel Kepemimpinan (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) tetap/konstan.

3. $\beta_2 =$ Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,574$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X_2) yaitu 0,574 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Kepemimpinan (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan Lingkungan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_3) tetap/konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,574. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,574, dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_3) tetap/konstan.

4. $\beta_3 =$ Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,165$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (X_3) yaitu 0,165 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Komitmen Organisasi (X_3)

naik sebesar satu satuan, sedangkan Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) tetap/konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,165.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,165, dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) tetap/konstan.

5.2.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Perhitungan melalui alat bantu program SPSS 25.0 bisa diketahui tingkat koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5.18
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.804	.992

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Perhitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Melihat hasil output SPSS 25.0 tersebut di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0,814 atau 81,4% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 81,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 81,4\% = 18,6\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya di luar model.

5.2.7 Uji t

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu uji t yang menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komunikasi Efektif mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Staf Medis. Ketentuan pengujian yang digunakan, yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi Uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 tidak terdukung, yang artinya variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Efektif secara parsial tidak berpengaruh signifikan Kinerja Staff Medis;
2. Apabila nilai signifikansi Uji t $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, yang artinya variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Efektif, secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Staf Medis.

Tabel 5.19
Uji t (parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.048	.962
Lingkungan kerja	4.247	.000
Kepemimpinan	7.357	.000
Komitmen Organisasi	2.038	.046

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Uji parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah signifikan.

2. Uji parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Kepemimpinan $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.
3. Uji parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Komitmen Organisasi $0,046 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

5.2.8 Uji F

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Kriteria Uji dengan tingkat level of signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi Uji F > 0.05 , maka H₀ tidak berhasil ditolak dan H₁ tidak terdukung, yang berarti variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Jika nilai signifikansi Uji F < 0.05 , maka H₀ berhasil ditolak dan H₁ terdukung, yang berarti variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

Tabel 5.20
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.128	3	80.376	81.754	.000 ^b
	Residual	55.056	56	.983		
	Total	296.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Pehitungan SPSS, 2024 lampiran 11

Mengacu pada hasil *output* analisis dengan *software* SPSS di atas didapat taraf signifikan uji $F = 0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi secara simultan berdampak nyata terhadap Kinerja Staf Medis Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya Kinerja Pegawai tergantung pada seberapa baik Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi yang dijalankan.

5.2.9 Pengaruh Dominan

Berikut ini adalah nilai koefisien beta dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini :

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Beta

Model		Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	
	Budaya Organisasi	.325
	Motivasi Kerja	.574
	Komunikasi Efektif	.140

Ketiga variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, yang berpengaruh paling dominan adalah Kepemimpinan karena memiliki nilai *standar coefficients beta* yang paling tinggi yaitu sebesar 0,574. Variabel Lingkungan Kerja nilai *standar coefficients beta* hanya sebesar 0,325 dan Variabel Komitmen Organisasi nilai *standar coefficients beta* 0,140.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Eka Candrarini Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka akan semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan turunnya perfroma pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, keberadaan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendorong penyelesaian pekerjaan secara kuantitatif, kualitatif, maupun secara efisiensi, dan efektivitas pekerjaan di lingkungan rumah sakit.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2017) dalam *Organizational Behavior*, yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik memiliki kontribusi penting dalam peran krusial dalam membentuk sikap, perilaku, dan kinerja individu dalam suatu institusi. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman, yang mencakup lingkungan kerja fisik, dan nonfisik dapat menciptakan semangat

kerja sehingga mendorong penyelesaian tugas dan tanggung jawab kerja yang lebih maksimal. Dalam konteks pelayanan kesehatan, lingkungan kerja yang kondusif sangat berdampak kepada kualitas pelayanan.

Hasil studi juga didukung hasil penelitian sebelumnya. Pratama dan Wismar'ain (2018), dan Prilian, et al (2014), dalam studinya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula, studi oleh Rorong (2016), menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Tanjung (2018) dan Sari, et al. (2021) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam konteks RSUD Eka Candrarini Surabaya, hasil studi ini menunjukkan bahwa sebagai rumah sakit yang baru beroperasi, keberhasilan rumah sakit dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai. Dengan memperbaiki lingkungan kerja fisik seperti temperatur, sirkulasi udara, dan kenyamanan kerja, RSUD Eka Candrarini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para tenaga medis dan non medis sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas.

5.3.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai di RSUD Eka Candrarini. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin

baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu variabel penting yang dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori *leadership*. Kepemimpinan yang baik seperti mengarahkan, mendorong, memotivasi, dan menginspirasi merupakan pendorong utama peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja individu. Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, arahan pemimpin yang baik sangat penting untuk menciptakan pegawai yang produktif dan berkinerja tinggi.

Temuan studi ini mendapat dukungan dari penelitian terdahulu. Rego et al, 2017; Salotohok dan Soegoto, 2015; menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, Basit et al, 2017; Delfi, 2017; mengidentifikasi bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan penuh tanggung jawab. Baskara dan Sukiswo, 2015; Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al., 2019 juga membuktikan bahwa kepemimpinan memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, temuan empiris ini memperkuat kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah determinan penting dalam pencapaian kinerja optimal di sektor kesehatan.

Dalam konteks RSUD Eka Candrarini Surabaya, hasil ini menunjukkan bahwa sebagai rumah sakit daerah yang baru beroperasi, upaya untuk menumbuhkan dan mempertahankan kinerja pegawai merupakan hal yang krusial dalam membangun fondasi pelayanan kesehatan yang berkualitas. Mengingat rumah sakit ini masih dalam tahap pengembangan sistem, strategi peningkatan

kinerja sangat diperlukan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya akan meningkatkan performa pegawai dalam jangka pendek, tetapi juga memperkuat loyalitas dan stabilitas pegawai dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen RSUD Eka Candrarini perlu menempatkan kepemimpinan sebagai prioritas strategis dalam mendukung peningkatan mutu layanan kesehatan.

5.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan hasil uji statistik, dapat ditegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Eka Candrarini Surabaya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, yang berarti bahwa semakin kuat komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan semangat, rasa kepemilikan dan membangun kerja sama tim, serta menciptakan suasana kondusif. Rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Secara teoritis, hasil ini didukung oleh konsep komunikasi organisasi yang menekankan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu pilar utama dalam menciptakan kinerja yang efektif. Menurut Robbins dan Judge (2017), komitmen organisasi mampu meningkatkan rasa bangga, membutuhkan, dan keinginan kuat untuk memajukan organisasi. Dalam konteks pelayanan medis, komitmen organisasi mencakup rasa bangga, rasa memiliki, dan membutuhkan organisasi rumah sakit. Oleh karena itu, komitmen organisasi merupakan instrumen penting untuk menjaga meningkatkan kualitas kerja pegawai kesehatan.

Temuan ini juga diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi kerja pegawai. Begitu pula Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana, (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, komitmen organisasi yang kuat menjadi indikator penting dalam sistem kerja rumah sakit modern, yang mengandalkan kesungguhan pegawai dalam bekerja melayani pasien.

Dalam konteks RSUD Eka Candrarini Surabaya, hasil ini menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kebutuhan mendesak dan strategis. Sebagai rumah sakit daerah yang baru diresmikan, keberhasilan organisasi dalam membentuk komitmen organisasi akan menentukan kualitas kerja pegawai. Komitmen organisasi yang kuat dapat mencegah penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen RSUD Eka Candrarini perlu secara aktif membangun komitmen organisasi yang mendukung kinerja pegawai.

5.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil uji statistik melalui uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Eka Candrarini Surabaya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai terbukti

diterima. Temuan ini mengandung makna bahwa keseluruhan sistem kerja, mulai dari nilai-nilai lingkungan kerja yang ada, kepemimpinan yang dijalankan, hingga pola komitmen organisasi yang dimiliki, berperan penting dan saling melengkapi dalam mendorong terciptanya kinerja yang optimal. Jika salah satu dari ketiga aspek ini tidak berjalan dengan baik, maka potensi menurunnya kinerja pegawai menjadi lebih besar.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan pendekatan integratif dalam teori perilaku organisasi, yang menekankan bahwa perilaku dan kinerja individu dalam suatu institusi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara keseluruhan, termasuk lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi yang diterapkan. Ketiga elemen tersebut membentuk ekosistem kerja yang saling terhubung dan menentukan bagaimana staf medis merespons tugas, tekanan, serta tuntutan pelayanan terhadap pasien. Robbins dan Judge (2017) menyebut bahwa kinerja tinggi hanya bisa dicapai bila sistem organisasi mendukung lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Maka, sinergi antara ketiga variabel ini merupakan landasan penting bagi keberhasilan rumah sakit.

Hasil ini diperkuat oleh sejumlah penelitian terdahulu. Pratama dan Wismar'ain (2018), Prilian, et al (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018) dan Sari, et al. (2021), menyatakan lingkungan kerja, berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian kuantitatif yang dilakukan Rego et al, 2017; Salotohok dan Soegoto, 2015; Basit et al, 2017; Delfi, 2017; Baskara dan Sukiswo, 2015; Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al., 2019, juga membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan

Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana, (2021) menegaskan bahwa komitmen organisasi berdampak kepada kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten mengonfirmasi pentingnya kolaborasi antarvariabel dalam memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Dalam konteks RSUD Eka Candrarini Surabaya, temuan ini menjadi dasar penting bagi perumusan kebijakan manajerial yang holistik. Sebagai rumah sakit yang baru berkembang, upaya meningkatkan kinerja staf medis tidak cukup hanya dengan memperbaiki satu aspek tertentu, melainkan harus dilakukan secara simultan pada lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, sinergi ketiga variabel ini harus menjadi fokus utama dalam pengembangan kapasitas institusional dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan di RSUD Eka Candrarini.

5.3.5 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Staf Medis

Berdasarkan hasil uji statistik melalui analisis koefisien beta, diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien beta tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di RSUD Eka Candrarini Surabaya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat variabel dominan dalam model regresi diterima, dan kepemimpinan diidentifikasi sebagai faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja. Artinya, setiap peningkatan dalam kepemimpinan akan memberikan kontribusi paling besar terhadap perubahan positif pada kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya.

Secara teoritis, hasil ini relevan dengan teori yang menekankan bahwa kepemimpinan yang mendorong, mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih efektif. Dalam kerangka kerja organisasi, kepemimpinan merupakan penggerak yang mendorong individu untuk mencapai target dan menyelesaikan tugas secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan konsistensi pengaruh dominan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Rise, et al (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi terbesar dalam membentuk kinerja pegawai dibanding variabel lainnya.

Dalam konteks RSUD Eka Candrarini Surabaya, temuan ini memberikan arahan strategis yang penting bagi manajemen dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Karena kepemimpinan terbukti menjadi variabel yang paling dominan, maka langkah-langkah yang bersifat memelihara dan meningkatkan peran kepemimpinan perlu menjadi prioritas utama. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian pelatihan pengembangan diri pemimpin, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan menghargai kontribusi kepemimpinan. Dengan memusatkan perhatian pada penguatan kepemimpinan, RSUD Eka Candrarini dapat mempercepat pencapaian standar pelayanan kesehatan yang profesional, manusiawi, dan berorientasi pada kepuasan pasien.