

---

# **Pengaruh Profesionalisme, Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya**

**Andrianto<sup>1</sup>, Joko Suyono<sup>2</sup>, Amrun Rosyid<sup>3</sup>, Aldrin Arizona Suyono<sup>4</sup>, Damarsari Ratnasahara Elisabeth<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

<sup>4</sup> Founder of Good Twenty MMT Supply Chain ITS, Indonesia

<sup>5</sup> STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: [joko.suyono@narotama.ac.id](mailto:joko.suyono@narotama.ac.id)

Doi: 10.29138/jkis.v3i2.63

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Umum dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie yang berjumlah 40 orang, dan sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi diambil sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, profesionalisme, iklim organisasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai, didukung dengan profesionalisme dan iklim organisasi yang baik, dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen rumah sakit lebih fokus pada pengembangan program pelatihan dan peningkatan kompetensi pegawai, memperkuat budaya profesionalisme, serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata kunci: Profesionalisme, Iklim Organisasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai, RSUD Dr. Mohamad Soewandhie.

## **1. PENDAHULUAN**

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Mohamad Soewandhie di Surabaya merupakan salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang memainkan peran vital dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Sebagai bagian penting dari infrastruktur pelayanan kesehatan di kota ini, keberhasilan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie dalam memberikan layanan yang berkualitas tidak hanya tergantung pada infrastruktur fisik dan peralatan medis yang canggih, tetapi juga pada kinerja pegawai di bagian umum dan keuangan.

Fenomena kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Mohamad Soewandhie di Surabaya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai tidak hanya mencakup efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien dan masyarakat umum.

Pertama-tama, dalam konteks pelayanan kesehatan, kinerja pegawai langsung berkaitan dengan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik cenderung memberikan perhatian dan perawatan yang lebih baik kepada pasien, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pasien dan memperbaiki citra rumah sakit di mata

masyarakat. Kinerja pegawai yang tinggi juga berpotensi meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap RSUD Dr. Mohamad Soewandhie sebagai lembaga pelayanan kesehatan yang dapat diandalkan.

Kedua, kinerja pegawai yang baik dapat berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas operasional rumah sakit. Pegawai yang berkinerja tinggi cenderung lebih produktif dan mampu mengatasi tantangan operasional sehari-hari dengan lebih baik. Hal ini dapat mengurangi waktu tunggu pasien, mempercepat proses diagnosa dan perawatan, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia di rumah sakit.

Selain itu, kinerja pegawai yang baik juga berdampak pada reputasi RSUD Dr. Mohamad Soewandhie di masyarakat luas. Rumah sakit yang dikenal memiliki pegawai yang profesional, kompeten, dan berkinerja tinggi cenderung lebih diminati oleh masyarakat dibandingkan dengan yang tidak. Hal ini dapat berdampak positif pada jumlah pasien yang datang ke rumah sakit, serta meningkatkan daya saing RSUD Dr. Mohamad Soewandhie di pasar layanan kesehatan yang semakin kompetitif.

Dengan demikian, fenomena kinerja pegawai bukan hanya menjadi faktor internal bagi RSUD Dr. Mohamad Soewandhie dalam menjalankan operasionalnya, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat serta posisi rumah sakit di pasar layanan kesehatan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi prioritas utama bagi manajemen RSUD Dr. Mohamad Soewandhie dalam memastikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan bagi masyarakat Surabaya dan sekitarnya.

Gibson (2019) mengemukakan bahwa kinerja pegawai meliputi hasil dari tugas-tugas yang dikerjakan oleh pegawai, yang berkaitan dengan tujuan organisasi, serta melibatkan aspek efisiensi dan kinerja lainnya. Pendapat serupa disampaikan oleh Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja, yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja, mengacu pada pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja ini dievaluasi berdasarkan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas. Dengan kata lain, seorang pegawai dianggap memiliki kinerja yang baik jika ia dapat mencapai standar kualitas yang diharapkan dan menghasilkan output dalam jumlah yang memadai sesuai dengan tanggung jawabnya.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk di antaranya adalah profesionalisme (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020), iklim organisasi (Paisal, et al, 2019; Kassem, et al, 2021; Atta, et al, 2019; Lannes, 2021) dan kompetensi (Krisnawati dan Bagia, 2021; Aulia, 2021; Kartika dan Sugianto, 2014; Insani dan Yuliati, 2022; Pandaleke, 2016; Rande, 2016; Sudarso et al, 2020; Martini, et al, 2018).

Menurut Siagian (2018), profesionalisme mengacu pada kemampuan dan keandalan individu dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, dengan kualitas tinggi, efisiensi biaya, dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Pandangan serupa diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017), yang mendefinisikan profesionalisme sebagai sikap dalam menjalankan pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan, serta dilakukan sebagai pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Seorang profesional memiliki dorongan intrinsik untuk bertindak secara profesional, yang terlihat dari upayanya untuk bekerja dengan standar etika yang tinggi, memanfaatkan kompetensi yang dimiliki, dan berkomitmen mencapai standar organisasi. Selain itu, seorang profesional juga memiliki kesadaran yang baik terhadap lingkungan kerja dan perannya di dalamnya.

Dalam konteks ini, profesionalisme, iklim organisasi, dan kompetensi pegawai memegang peran krusial dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan oleh RSUD. Profesionalisme memastikan bahwa pegawai memahami dan melaksanakan tugas mereka dengan standar yang tinggi dan integritas yang tak terbantahkan. Iklim organisasi yang kondusif mempengaruhi motivasi, komunikasi, dan kerja sama antar pegawai, sementara kompetensi pegawai menentukan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Penelitian-penelitian terdahulu telah memberikan pandangan awal, namun gap penelitian masih tetap ada, sehingga menciptakan peluang untuk kontribusi penelitian yang lebih

mendalam. Misalnya, Hasil penelitian Muliaty (2021) dan Hasibuan (2021) membuktikan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Hasil penelitian Nurlindah dan Rahim (2018), Wibowo, et al (2021), serta Efendi dan Yusuf (2021) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

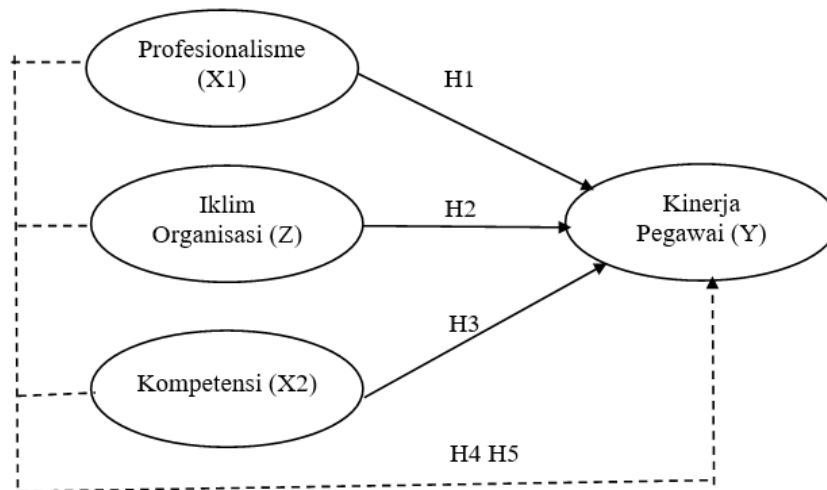
Mengingat adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian (gap) dalam temuan penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel profesionalisme, iklim organisasi dan kompetensi dalam hubungannya dengan kinerja pegawai, maka diperlukan penelitian tambahan untuk menyelidiki lebih lanjut mengenai keterkaitan tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya.”

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, iklim organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya.
- 5) Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel profesionalisme, iklim organisasi dan kompetensi, terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya.

**2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————> pengaruh parsial

.....: pengaruh simultan dan dominan

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

#### 2) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Paisal, et al (2019), Kassem, et al (2021), Atta, et al (2019), Lannes (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

#### 3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

#### 4) Pengaruh Profesionalisme, Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan).

Penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Paisal, et al (2019), Kassem, et al (2021), Atta, et al (2019), Lannes (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Paisal, et al (2019), Kassem, et al (2021), Atta, et al (2019), Lannes (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: profesionalisme, iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H5: Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

### 3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori, serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan analisis hubungan antarvariabel secara sistematis dengan menggunakan data numerik. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan suatu metode ilmiah yang bersifat sistematis dalam menganalisis fenomena serta hubungan di dalamnya. Pengukuran memiliki peran penting dalam penelitian ini karena menjadi dasar dalam menghubungkan observasi empiris dengan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif yang diamati. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang dikonversi ke dalam bentuk numerik untuk dianalisis

secara statistik. Teknik analisis statistik yang digunakan memungkinkan pengukuran variabel secara akurat serta mengontrol faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Selain itu, penelitian kuantitatif bersifat replikatif, yang berarti hasilnya dapat diuji kembali dengan sampel yang berbeda untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan yang diperoleh.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kelurahan Genteng dan Kelurahan Embong Kaliasin di Surabaya dengan jumlah 34 orang. Populasi, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019), merupakan himpunan dari semua elemen yang menjadi subjek penelitian, baik individu, kelompok, dokumen, maupun konsep yang menjadi fokus analisis. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Teknik ini dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini tetap sebanyak 34 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi sebaiknya dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, teknik ini memungkinkan penelitian memperoleh hasil yang lebih akurat dan komprehensif dalam menggambarkan pengaruh variabel yang diteliti terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Genteng dan Kelurahan Embong Kaliasin di Surabaya.

Variabel penelitian merupakan suatu nilai dari orang, objek, serta kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari profesionalisme (X1), iklim organisasi (X2), dan kompetensi (X3), yang secara langsung memengaruhi variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Profesionalisme (X1) didefinisikan sebagai tingkat profesionalisme pegawai Bagian Umum dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kurniawan (2016), indikator profesionalisme mencakup tiga aspek utama, yaitu pengabdian pada profesi, yang mencerminkan sejauh mana pegawai berkomitmen terhadap pekerjaannya; kemandirian, yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain; serta keyakinan terhadap profesi, yakni kepercayaan pegawai terhadap nilai dan standar profesinya.

Selanjutnya, iklim organisasi (X2) didefinisikan sebagai persepsi atau anggapan kolektif pegawai Bagian Umum dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya terhadap kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan, serta prosedur-prosedur baik formal maupun informal yang berlaku dalam lingkungan kerja mereka. Menurut Rambe (2018), indikator iklim organisasi meliputi struktur organisasi, yang mencerminkan sejauh mana pembagian tugas dan wewenang dalam organisasi jelas dan terstruktur; tanggung jawab, yang menunjukkan tingkat kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya; serta dukungan lingkungan organisasi, yang mencerminkan sejauh mana organisasi menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Kompetensi (X3) dalam penelitian ini mengacu pada tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (perilaku) yang dimiliki oleh pegawai Bagian Umum dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan institusi. Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil, indikator kompetensi mencakup tiga aspek utama, yaitu pengetahuan, yang menunjukkan sejauh mana pegawai memahami dan menguasai bidang pekerjaannya; keterampilan, yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien; serta sikap perilaku, yang mencerminkan etika kerja dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), yang didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam suatu periode tertentu dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Gomes (2018), kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja, yang mencerminkan tingkat ketepatan dan keakuratan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya;

kuantitas kerja, yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu; pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan, yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam memahami dan menjalankan tugas yang diberikan; kreativitas, yang mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menemukan solusi inovatif dalam pekerjaannya; serta kesadaran berdisiplin, yang menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara profesionalisme, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum dan Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya.

Selain itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat keandalan atau konsistensi instrumen penelitian. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan metode Cronbach Alpha, di mana suatu instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang stabil dan konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Dengan demikian, validitas dan reliabilitas yang baik pada instrumen penelitian ini akan memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat memberikan hasil yang akurat dan dapat dipercaya dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Nazir (2014), sumber data merupakan data yang diperoleh dari objek penelitian, yang dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui wawancara atau pengisian kuesioner oleh responden, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019) bahwa data primer diperoleh langsung dari sumbernya dan diberikan secara langsung kepada peneliti. Sementara itu, data sekunder adalah data yang berasal dari luar objek penelitian, di mana peneliti tidak menerima data tersebut secara langsung dari sumber utama. Data sekunder ini dapat berupa jurnal ilmiah, buletin, buku referensi, laporan penelitian terdahulu, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan persepsi mereka (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup, yang berarti setiap pertanyaan telah memiliki alternatif jawaban yang telah ditentukan sebelumnya. Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang diteliti. Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan dalam kuesioner menggunakan lima tingkat jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Proses analisis ini dilakukan melalui beberapa tahapan, termasuk uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran dapat merepresentasikan variabel yang diteliti secara akurat. Validitas suatu instrumen diuji menggunakan metode korelasi product moment, di mana suatu item dianggap valid apabila memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor variabelnya dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Jika koefisien korelasi suatu item rendah dan tidak signifikan, maka item tersebut dianggap tidak valid dan harus dihapus dari analisis.

Selain itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat keandalan atau konsistensi instrumen penelitian. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika hasil yang diperoleh konsisten saat diuji berulang kali dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, di mana suatu instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,6. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang stabil dan konsisten. Dengan validitas dan reliabilitas yang terjamin, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat serta dapat dipercaya dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas (profesionalisme, iklim organisasi, dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dengan tujuan untuk menilai dampaknya.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = variabel terikat (kinerja pegawai)

a = bilangan konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi dari masing-masing independen variabel ( $X_1, X_2, X_3$ )

$X_1$  = variabel bebas profesionalisme

$X_2$  = variabel bebas iklim organisasi

$X_3$  = Variabel bebas kompetensi

e = faktor pengganggu (error)

Sebelum melakukan regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Asumsi klasik ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data dalam model regresi, baik variabel bebas maupun variabel terikat, berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik akan menunjukkan distribusi data yang normal atau mendekati normal, yang dapat dianalisis melalui normal probability plot. Selanjutnya, pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas yang dapat mengganggu kestabilan model regresi. Multikolinearitas dapat dievaluasi melalui matriks korelasi, di mana korelasi antar variabel bebas yang melebihi 0,9 mengindikasikan adanya masalah. Selain itu, analisis nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan toleransi juga digunakan, di mana nilai toleransi kurang dari 1 dan VIF antara 1 hingga 2 menunjukkan kemungkinan adanya multikolinearitas dalam model.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah varians residual dalam model regresi tetap konstan di seluruh rentang nilai variabel bebas. Ketidakkonsistenan varians residual dapat menyebabkan model regresi menjadi tidak valid. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan mengevaluasi hubungan antara variabel bebas dan residual menggunakan metode korelasi rank Spearman. Jika terdapat hubungan yang signifikan antara residual dan variabel bebas, maka model kemungkinan mengalami heteroskedastisitas. Terakhir, uji autokorelasi bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terdapat korelasi tersebut, maka model mengalami masalah autokorelasi. Uji Durbin Watson digunakan untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi, di mana nilai statistik Durbin Watson yang berada dalam rentang -2 hingga +2 menandakan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi. Dengan memenuhi asumsi klasik ini, model regresi yang digunakan diharapkan dapat memberikan hasil yang valid dan dapat diinterpretasikan secara akurat.

Uji t (parsial) dilakukan untuk menguji pengaruh individu masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Uji F (simultan) menilai pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para karyawan RSUD dr. Mohamad Soewandhie – Surabaya, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total menggunakan Korelasi Pearson. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan program SPSS for Windows Release 25.00. Hasil analisis yang disajikan dalam Tabel 5.3 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar daripada  $r$  tabel dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat dijadikan instrumen untuk mengukur variabel yang ditetapkan.

Selain pengujian validitas, penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Reliabilitas diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 (Arikunto, 2020). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS for Windows Release 25.00, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel profesionalisme (X1) adalah 0,75571, iklim organisasi (X2) sebesar 0,75469, kompetensi (X3) sebesar 0,77914, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,81751. Karena semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Keandalan instrumen yang tinggi memastikan bahwa hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara konsisten tanpa adanya variabilitas yang disebabkan oleh ketidakpastian dalam pengukuran, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya dengan keyakinan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya.

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa pengujian, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Uji asumsi merupakan jenis uji yang diprasyaratkan dalam prosedur statistik regresi untuk mengetahui sejauh mana asumsi-asumsi dalam model regresi dapat dipenuhi oleh model yang diuji.

Uji normalitas dilakukan untuk menilai sebaran data dalam suatu kelompok data atau variabel, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data penting dalam analisis regresi karena menentukan validitas hasil penelitian. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap tiga variabel menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov (KS). Prediksi terhadap hasil pengujian menunjukkan bahwa apabila probabilitas yang menyertai nilai koefisien Kolmogorov-Smirnov memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal (Santoso, 2018). Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,283, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan analisis uji Glejser, yaitu dengan mengkorelasikan nilai absolute residual dengan seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai signifikansi untuk variabel profesionalisme, iklim organisasi, dan kompetensi masing-masing sebesar 0,884, 0,875, dan 0,872. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi parameter regresi, sehingga perlu diuji. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai Tolerance untuk profesionalisme adalah 0,196, iklim organisasi 0,195, dan kompetensi 0,187, yang semuanya lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF masing-masing variabel adalah 4,657, 4,868, dan 4,724, yang masih berada di bawah angka 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Terakhir, uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual dalam model regresi. Autokorelasi dapat menyebabkan estimasi yang kurang efisien dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Durbin-Watson (DW) dengan nilai batas atas (DU) dan nilai (4-DU). Suatu model regresi bebas dari autokorelasi jika nilai  $DU < DW < 4 - DU$ . Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai DU sebesar 1,6662, nilai DW sebesar 2,052, dan nilai  $4 - DU$  sebesar 2,2694. Karena nilai DW berada di antara DU dan  $4 - DU$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah autokorelasi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi klasik, sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan digunakan untuk pengambilan keputusan lebih lanjut.

Metode Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel profesionalisme, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

*Tabel 1 Ringkasan Hasil Analisa Regresi Linier Berganda*

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-97,493	14,606481
Profesionalisme	0,818	0,265135
Iklim Organisasi	0,826	0,283613
Kompetensi	0,784	0,252924

a. Dependent variable: kinerja pegawai

Fungsi Regresi Berganda sebagai berikut:

$$Y = -97,493 + 0,818 X_1 + 0,826 X_2 + 0,784 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja pegawai

a : Konstanta, sebesar -97,493 menyatakan bahwa jika tidak ada profesionalisme, iklim organisasi dan kompetensi, maka kinerja pegawai berkurang sebesar 97,493

b1 : Koefisien regresi profesionalisme (X1) sebesar 0,818 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan profesionalisme akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,818.

b2 : Koefisien iklim organisasi (X2) sebesar 0,826 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan iklim organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,826.

b3: Koefisien regresi kompetensi (X3) sebesar 0,784 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,784.

e : Kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Rumusan masalah dalam penelitian dijawab menggunakan tiga pengujian, yaitu uji parsial, uji simultan, dan uji dominan. Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

*Tabel 2 Hasil Uji t*

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Profesionalisme	2,58124	2,02809	0,000	Signifikan
Iklim Organisasi	4,78968	2,02809	0,000	Signifikan
Kompetensi	4,24891	2,02809	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 2 mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari profesionalisme (X1), iklim organisasi (X2) dan kompetensi (X3), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kinerja pegawai (Y) RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut untuk derajat kebebasan (DK) sebesar 40, pada tingkat kesalahan sebesar 5% maka t tabel berdasarkan tabel-t sebesar: 2,02809. Dengan demikian ketiga variabel bebas memiliki t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel, maka hipotesis yang menyatakan:

1. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya adalah terbukti dan benar karena profesionalisme memiliki t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel ( $2,58124 > 2,02809$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan, dimana variabel sistem penghargaan mempunyai tingkat signifikan 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
2. Iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya adalah terbukti dan benar karena profesionalisme memiliki t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel ( $2,58124 > 2,02809$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan, dimana variabel sistem penghargaan mempunyai tingkat.
3. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya adalah terbukti dan benar karena profesionalisme memiliki t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel ( $2,58124 > 2,02809$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan, dimana variabel sistem penghargaan mempunyai tingkat.

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat disarikan sebagai berikut:

*Tabel 3 Hasil Uji F*

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F <sub>hitung</sub>	Sig
Profesionalisme Iklim Organisasi Kompetensi	Kinerja Pegawai	0,869	0,957	27,915	0,000

Untuk nilai F-hitung adalah sebesar 27,915 dengan jumlah responden sebanyak 40 atau N = 40 item data dan k (jumlah variabel bebas) sebanyak 3, maka untuk F (k; n – k), k adalah variabel independen, n adalah jumlah data. Jadi F (3; 40-3) atau F (3; 37) yang menghasilkan F tabel sebesar 2,86. Sehingga F hitung > F tabel ( $27,915 > 2,86$ ), maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Profesionalisme, iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya, terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 (0%) yang berada jauh dibawah 5%. Secara keseluruhan Koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,957 (95,7%) yang berarti secara simultan bahwa profesionalisme, iklim organisasi dan kompetensi memiliki

hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap kinerja pegawai (Y) RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,869 (86,9%), artinya variasi naik turunnya tingkat kinerja pegawai ditentukan sebesar 86,9% oleh variabel dalam model, profesionalisme (X1), iklim organisasi (X2) dan kompetesnsi (X3) sedangkan hanya 13,1% ditentukan oleh variabel diluar model.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*.

Tabel 4 Uji dominan

Variabel Bebas	Standardized Coefficients
	Beta
1 (Constant)	
Profesionalisme	0,48148
Iklim Organisasi	0,52425
Kompetensi	0,87958

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya adalah variabel kompetensi karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 0,87958%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, profesionalisme sebesar 0,48148%, dan iklim organisasi sebesar 0,52425%.

#### 4.2 Pembahasan

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis yang menyatakan “Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya” adalah terbukti dan benar karena profesionalisme memiliki t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel ( $2,58124 > 2,02809$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan, dimana variabel sistem penghargaan mempunyai tingkat signifikan 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan).

Magna dari hasil penelitian ini bagi RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya adalah pentingnya profesionalisme sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme di antara pegawai rumah sakit dapat berdampak langsung pada perbaikan kinerja secara keseluruhan.

Oleh karena itu, manajemen RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan profesionalisme, seperti melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penerapan standar etika yang tinggi. Dengan meningkatkan profesionalisme, rumah sakit dapat mencapai pelayanan yang lebih baik, efisiensi operasional yang lebih tinggi, dan kepuasan pasien yang lebih besar, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan rumah sakit secara keseluruhan.

2. Hipotesis yang menyatakan “Iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya” adalah terbukti dan benar karena

iklim organisasi memiliki t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel ( $4,78968 > 2,02809$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan, dimana variabel iklim organisasi mempunyai tingkat signifikan 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Paisal, et al (2019), Kassem, et al (2021), Atta, et al (2019), Lannes (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Magna dari hasil penelitian ini bagi RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya adalah penegasan bahwa iklim organisasimemiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Terbuktinya hipotesis ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, hubungan antar pegawai, serta kebijakan manajerial di rumah sakit secara signifikan mempengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tugas mereka.

Dengan kata lain, untuk meningkatkan kinerja pegawai, manajemen rumah sakit harus memperhatikan dan mengelola iklim organisasi dengan baik. Ini dapat mencakup peningkatan komunikasi internal, pembentukan budaya kerja yang positif, penyediaan dukungan dan fasilitas yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kesejahteraan pegawai. Dengan memperbaiki iklim organisasi, RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pelayanan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pasien dan keberhasilan rumah sakit secara keseluruhan.

3. Hipotesis yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya” adalah terbukti dan benar karena kompetensi memiliki t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel ( $4,24891 > 2,02809$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan, dimana variabel komitmen organisasi mempunyai tingkat signifikan 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Krisnawati dan Bagia (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliaty (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Magna dari hasil penelitian ini bagi RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya adalah penekanan bahwa kompetensi pegawai merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja mereka. Terbuktinya hipotesis ini menandakan bahwa tingkat keahlian, pengetahuan, dan kemampuan pegawai secara langsung berdampak pada efektivitas dan efisiensi pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu fokus pada pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan keterampilan khusus, dan program pengembangan profesional lainnya. Dengan memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang tepat dan up-to-date, rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kepuasan pasien, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan strategis rumah sakit secara keseluruhan.

4. Hipotesis yang menyatakan “Profesionalisme, iklim organisasi dan kompetesnsi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena ketiga variabel bebas tersebut memiliki F hitung  $> F$  tabel ( $27,915 > 2,86$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 (0%) yang berada jauh dibawah 5%.

Magna dari hasil penelitian ini bagi RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya adalah pengakuan bahwa profesionalisme, iklim organisasi, dan kompetensi secara bersama-sama memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja yang optimal tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan satu faktor, tetapi memerlukan pendekatan yang menyeluruh yang mencakup peningkatan keterampilan dan pengetahuan, penegakan etika dan tanggung jawab profesional, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis.

Dengan memahami bahwa ketiga faktor ini saling berinteraksi dan saling memperkuat, manajemen rumah sakit dapat merancang strategi pengembangan yang lebih efektif dan komprehensif. Hal ini akan membantu dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih besar, seperti peningkatan kualitas layanan, kepuasan pasien, dan keunggulan kompetitif di sektor kesehatan.

5. Hipotesis yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini karena variabel kompetensi karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 0,87958%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, profesionalisme sebesar 0,48148%, dan iklim organisasi sebesar 0,52425%.

## 5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya.
2. Iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya.
3. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya.
4. Profesionalisme, iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya.
5. Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang sebagai perbaikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya, yaitu:

1. Peningkatan Program Pelatihan dan Pengembangan: Rumah sakit perlu terus meningkatkan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan kompetensi pegawai. Program ini harus mencakup pelatihan teknis dan non-teknis yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit serta perubahan di bidang kesehatan.
2. Penguatan Budaya Profesionalisme: Manajemen harus mendorong dan memperkuat budaya profesionalisme di kalangan pegawai. Ini bisa dilakukan melalui penerapan standar etika yang ketat, penghargaan terhadap pencapaian profesional, serta memberikan contoh teladan dari pemimpin dan manajemen.
3. Perbaikan Iklim Organisasi: Untuk meningkatkan kinerja, RSUD dr Mohamad Soewandhie harus fokus pada penciptaan iklim organisasi yang positif. Ini bisa dilakukan dengan mempromosikan komunikasi yang terbuka, mendukung kolaborasi antar departemen, dan memastikan bahwa setiap pegawai merasa dihargai dan didukung.
4. Integrasi Pendekatan Holistik: Mengingat bahwa profesionalisme, iklim organisasi, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, RSUD dr Mohamad Soewandhie sebaiknya mengintegrasikan pendekatan holistik dalam manajemen SDM. Ini mencakup pengembangan kebijakan dan program yang mempertimbangkan ketiga faktor ini secara bersamaan untuk mencapai kinerja yang optimal.
5. Evaluasi dan Monitoring Kinerja Pegawai: Mengingat kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, manajemen harus secara rutin melakukan evaluasi dan monitoring kinerja pegawai. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan lebih lanjut, memberikan feedback konstruktif, dan menetapkan target pengembangan individu yang sesuai.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agung. (2018). Konsep Pendidikan Karakter Islami; Kajian Epistemologis. AlTarbawi Al-Haditsah. *Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 3 Nomor 2.
- Agusman, et al. (2022). The Influence of Professionalism, Competence on Employee Performance through Education and Training (DIKLAT) in Class I Correctional Center (BAPAS) Makassar. Proceedings of the *First Australian International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, Sydney, Australia, December 20-22, 2022.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Atta et al. (2019). The Role of Organizational Climate on Employee Performance: An Empirical Study of Government Hospitals of Lahore, Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Science* 2019, Vol.8, No.4.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, VOL. 1, NO. 2, April 2021.
- Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 Tentang *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Efendi, S. dan Yusuf, A. (2021). INFLUENCE OF COMPETENCE, COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE IN THE ENVIRONMENT OF INDONESIAN PROFESSIONAL CERTIFICATION AUTHORITY. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol-5, Issue-3, September 2021.
- Ferawati, I, et al. (Pengaruh profesionalisme Dan Etila Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume 2 | Nomor 3 | September 2020.
- Gibson, et al. (2017). *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA.
- Gibson, I., dan Donnelly. (2019). *Organisasi, Jilid I*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, O. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Harefa, A. (2014). *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan. (2021). The Effect of Work Involvement and Organizational Support on Employee Performance in the Company. *Journal of Management Science (JMAS)* Volume 4. No. 4 October 2021.
- Ichsan, R.N., et al. (2022). The Influence of Work Ethics And Work Professionalism on Performance at PT. BRI Branch Singamangaraja Medan. *JURNAL DARMA AGUNG* Volume 30, Nomor 1, April 2022.
- Insani dan Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Vol 1, No 1 (2022).

- Kartika dan Sugiarto. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume XVII No. 1, April 2014.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kassem et al. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Performance Mediating by Intrapreneurial Behaviours: Case Study. *4th International Conference on Applied Research in Management, Business & Economics*.
- Krisnawati dan Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021.
- Kurniawan, A. (2012). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Kurniawan. (2018). *Audit internal Nilai Tambah Bagi Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Lannes, H. (2021). Effect of Organizational Communication on Organizational Climate and Organizational Effectiveness. *Undergraduate Journal of Psychology*. Volume 31, No.1 (2021).
- Lannes, H. (2021). Effect of Organizational Communication on Organizational Climate and Organizational Effectiveness. *Undergraduate Journal of Psychology*, Volume 31, No.1 (2021).
- Lubis. (2015). *Pemikiran Kritis Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martini, I.A.O., et al. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018).
- Maskun dan Rachmedita, V. (2017). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 2, 2021.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurlindah dan Rahim. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Competitiveness*, Vol. 7, Nomor 2 | Juli – Desember, 2018.
- Paisal et al. (2019). The Effect of Organization Climate on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 431, 2019.
- Pandaleke, D. (2016). The Influence of Competence, Job Saisfaction and Organizational Commitment to Employee Performance (Study on Inspectorate of Southeast Minahasa Regency). *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016.
- Parameswari, R., et al. (2020). The Effect of Professionalism on Employee Work Productivity at Sakura Jaya Company. *PRIMANOMICS: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 18. NO. 2* (2020).

- Putri, Y. L. dan Utomo, H. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Persepsi Pada Pelanggan Dian Comp Ambarawa). *Among Makarti*, 10(19), 70–90.
- Rahmadani, R.T., et al (2023). Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.11, No.2.
- Rajab, M.H.D. (2017). *Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2*, Februari 2016.
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. Depok, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO.
- Ruky, A.S. (2015). *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sarinah, L. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan), Dan Integritas Terhadap kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 – Desember 2020.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang. *eJournal Administrasi Negara* Volume 5 , (Nomor 2)
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarso, A.P., et al. (2020). The Effect Of Competency On Employee Performance at PT. Steelforce Indonesia In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)* Vol.01, No.1, November 2020.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Syardiansah, et al. (2023). The influence of professionalism on the performance. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 20 Issue 3 (2023).
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, et al. (2021). ANALYSIS OF THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT, COMPETENCY, AND INNOVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Journal of Applied Management (JAM)* Volume 19 Number 4, December 2021.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.