BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum responden

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Inclusive Leadership, Work Place Facility* Dan *Self Awareness* terhadap *Employee Performance*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara tertutup dan terbuka kepada pegawai RSUD Ki Ageng Selo Non medis. Berdasarkan data pegawai non medis RSUD Ki Ageng Selo Wirosari terdapat 68 pegawai dan pengambilan data menggunakan teknik total sampling dengan menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan responden. Hasil pengumpulan data primer menunjukkan *response rate* sebesar 100%, di mana seluruh 68 kuesioner yang disebar berhasil diisi 68 responden dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

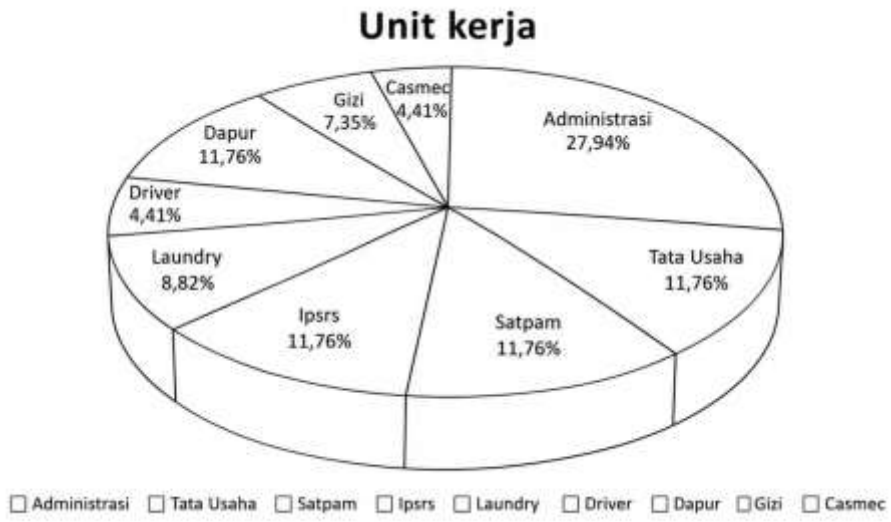
Tabel 4. 1 hasil pemgumpulan data primer

Keterangan	Jumlah	Persentase%
Kuesioner Disebar	68	100%
Kuesioner Kembali & Layak Diolah	68	100%
Kuesioner Gugur / Tidak Lengkap	0	0%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Karakteristik demografi responden dikelompokkan berdasarkan beberapa unit kerja, Ringkasan demografi responden disajikan pada tabel diagram 4.2 berikut:

Tabel 4. 2 Demografi Responden.



Berdasarkan diagram 4.2 diatas, mayoritas responden dalam penelitian ini paling banyak berasal dari bagian Administrasi, yaitu sebanyak 19 orang (27,94%). Selanjutnya, responden yang berasal dari unit Tata Usaha, Satpam, IPSRS, dan Dapur masing-masing berjumlah 8 orang (11,76%). Responden dari unit Laundry berjumlah 6 orang (8,82%), sedangkan unit Gizi sebanyak 5 orang (7,35%). Selain itu, responden yang berasal dari unit CASMEC dan Driver masing-masing berjumlah 3 orang (4,41%).

Sebaran responden berdasarkan unit kerja tersebut menunjukkan penelitian ini melibatkan pegawai dari berbagai unit kerja nonmedis di RSUD Ki Ageng Selo Wirosari. Keragaman tersebut memberikan gambaran mengenai kondisi pegawai dengan karakteristik pekerjaan dan tanggung jawab yang berbeda pada masing-masing unit. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi pegawai non medis secara lebih luas, khususnya dalam kaitannya dengan kepemimpinan inklusif, fasilitas tempat kerja, kesadaran diri, dan kinerja pegawai di RSUD Ki Ageng Selo Wirosari.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai jawaban

responden atas variabel *Inclusive Leadership* (*X*), *work place facility* (*X*), *Self Awareness* (*X*). Dan *Employee Performance (Y)*Jawaban diukur menggunakan skala Likert 1–5. Penentuan rata-rata (*mean*) kategori rentang skor dilakukan dengan rumus interval:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}80$$

Kategori penilaian rata-rata skor indikator:

1. $1{,}00 - 1{,}80$: Sangat Rendah
2. $1{,}81 - 2{,}60$: Rendah
3. $2{,}61 - 3{,}40$: Cukup
4. $3{,}41 - 4{,}20$: Tinggi
5. $4{,}21 - 5{,}00$: Sangat Tinggi

4.2.1 *Inclusive Leadership*

Inclusive leadership merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan sikap terbuka, adil, peduli dan mengkatkan keterlibatan serta partisipatif seluruh angota organisasi untuk membangunlingkungan kerja yang mendukung. Hasil analisis data deskriptif ditampilkan di bawah ini :

Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Variabel *Inclusive Leadership*

Kode	Item	Mean	Kriteria
IL1	Saya merasa senang dengan pemimpin yang terbuka terhadap anggotanya.	4,34	**Tinggi**
IL2	Saya merasa senang apabila pimpinan adil dalam memberikan kesempatan untuk berpendapat bagi seluruh pegawai.	4,51	**Tinggi**
IL3	Saya merasa senang apabila pimpinan peduli terhadap kebutuhan anggotanya untuk mengoptimalkan pekerjaan.	4,46	**Tinggi**
IL4	Saya merasa senang jika pimpinan melibatkan dan mendengarkan masukan anggotanya.	4,34	**Tinggi**
	Rata-rata	4,41	**Tinggi**

Dari hasil penyebaran kuesioner variabel *Inclusive Leadership* menunjukkan pernyataan No 2 dengan kode IL2 dengan nilai tertinggi yaitu 4,41 hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan non medis di RSUD *ki ageng selo wirosari* lebih senang dengan pemimpin yang adil dan mampu mendengarkan pendapat bawahannya, kepemimpinan yang yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antara keyawan dengan atasan serta meningkatkan kinerja.

4.2.2 *Work Place Facility*

Work Place Facility merupakan segala bentuk fasillitas yang diberikan perusahaan meliputi peralatan kerja dan sarana prasarana untuk mempermudah dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Hasil analisis data deskriptif ditampilkan di bawah ini :

Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Variabel *Work Place Facility*

kode	Item	Mean	Kriteria
WP1	Instansi tempat saya bekerja memberikan peralatan kerja yang baik untuk mengoptimalkan pekerjaan.	3,97	**Tinggi**
WP2	Instansi tempat saya bekerja memberikan prasarana yang memadai untuk menunjang pekerjaan.	3,91	**Tinggi**
WP3	Instansi tempat saya bekerja mengutamakan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja bagi karyawan.	3,96	**Tinggi**
	Rata-rata	3,95	**Tinggi**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *Work Place Facility* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95 yang termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi. Penilaian hasil tersebut tercermin dari nilai WP 1 dengan angka tertinggi yaitu 3,97 yang menandakan tersedianya peralatan kerja yang memadai untuk mendukung penyelesaian tugas, prasarana yang mampu menunjang kelancaran

aktivitas kerja, serta lingkungan kerja yang mengedepankan aspek kenyamanan dan keamanan bagi karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan fasilitas kerja di RSUD Ki Ageng Selo Wirosari telah mampu memberikan dukungan yang optimal terhadap pelaksanaan pekerjaan. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif, efisien, dan produktif sehingga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

4.2.3 *Self Awareness*

Self Awareness merupakan kemampuan seseorang untuk memahami, mengetahui dan menyadari pengaruh terhadap orang lain serta bagaimana seseorang dapat mengelola seluruh potensi dengan baik. Hasil analisis data deskriptif ditampilkan di bawah ini :

Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Variabel *Self Awareness*

Kode	Item	Mean	Kriteria
SA1	Saya merasa perhatian terhadap pekerjaan saya dan dampaknya bagi orang lain	4,15	**Tinggi**
SA2	Saya sadar apa yang saya lakukan dan dampaknya yang saya lakukan bagi orang lain	4,13	**Tinggi**
SA3	Saya memahami kekurangan dari diri saya dan dampak terhadap pekerjaan yang saya lakukan serta bagi orang lain	4,10	**Tinggi**
SA4	Saya menerima masukan dari orang lain untuk memperbaiki kekurangan diri saya	4,40	**Tinggi**
	Rata-rata	4,20	**Tinggi**

Variabel *Self Awareness* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20 termasuk dalam kategori tinggi. Menunjukkan tingkat kesadaran diri pegawai cukup baik dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Terlihat dari nilai dengan kode SA 4 yaitu 4,40 artinya pegawai mampu memahami perilaku serta konsekuensinya terhadap rekan kerja maupun organisasi, mengenali kelebihan dan keterbatasan yang dimiliki, serta memiliki keterbukaan dalam menerima masukan sebagai sarana evaluasi dan pengembangan diri. Tingginya tingkat kesadaran diri ini mengindikasikan pegawai memiliki kemampuan

reflektif yang memadai untuk mengendalikan perilaku, menyesuaikan tindakan dengan tuntutan pekerjaan, serta melakukan perbaikan. Kondisi tersebut menjadi modal penting dalam mendukung terciptanya efektivitas kerja dan pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

4.2.4 Employee Performance

Employee performance merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kuantitas dan kuliatas dalam melaksanakan tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Hasil analisis data deskriptif ditampilkan di bawah ini :

Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Variabel *Employee Performance*

Kode	Item	Mean	Kriteria
EP1	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.	4,39	**Tinggi**
EP2	Saya mampu memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	4,37	**Tinggi**
EP3	Saya selalu hadir untuk melaksanakan pekerjaan saya.	4,39	**Tinggi**
EP4	Saya aktif dalam kerjasama dengan rekan didalam unit kerja.	4,27	**Tinggi**
EP5	Saya bertanggungjawab dalam perkerjaan untuk mendapakan hasil yang maksimal.	4,37	**Tinggi**
	Rata-rata	4,20	**Tinggi**

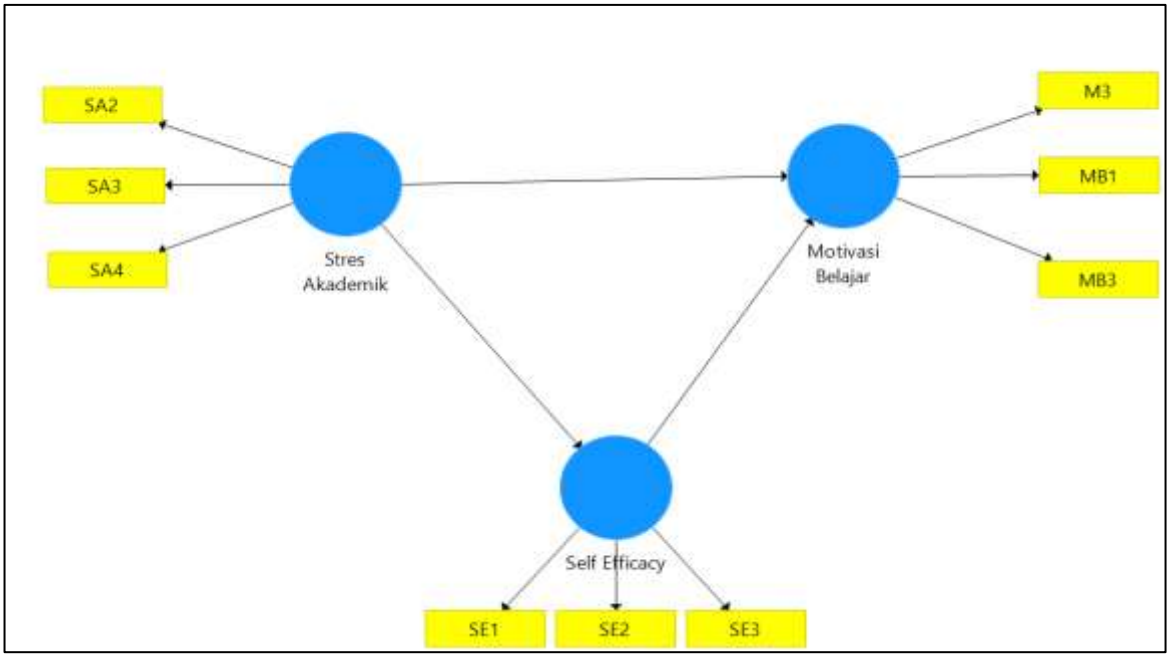
Variabel *Employee Performance* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20 yang berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan tingkat kinerja pegawai secara keseluruhan telah berada pada kondisi yang baik. Terlihat dari nilai EP 1 dan EP 3 dengan nilai tertinggi yaitu 4,39 dapat diartikan pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan optimal, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, menjaga tingkat kehadiran, serta berpartisipasi aktif dalam kerja sama tim untuk mendukung penyelesaian pekerjaan. Selain itu, tingginya nilai rata-rata juga mencerminkan adanya komitmen pegawai dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas melalui pelaksanaan

tugas secara bertanggung jawab dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal. Dengan demikian, kondisi ini mengindikasikan kinerja pegawai telah memenuhi harapan organisasi dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan institusi.

4.3 Analisis Data

Pengolahan data dan evaluasi model dilakukan melalui aplikasi SmartPLS 3.0. Pada metode PLS mencakup dua jenis model yang dianalisis meliputi model luar (*outer model*) berperan dalam mengukur validitas maupun reliabilitas, kemudian model dalam (*inner model*) dimanfaatkan guna mengevaluasi keterkaitan antar variabel laten dan uji hipotesis yang diajukan dalam model.

4.3.1 Analisis *Outer Model*



Gambar 4. 1 Outer Model

4.3.1.1 *Convergent Validity*

Validitas konvergen mengevaluasi indikator pembentuk konstruk yang saling berkorelasi serta mampu mewakili konstruk yang diukur. Validitas konvergen dapat diuji

dengan dua ukuran, yaitu nilai outer loading dan AVE. Validitas konvergen terpenuhi apabila indikator mempunyai nilai outer loading > 0.70 dan AVE > 0.50 (Hair et al., 2017).

Tabel 4.7 Convergent Validity

Latent Variabel	Indikator	Convergent Validity	
		Outer Loadings	AVE
		>0.70	>0.50
	IL1	0,896	0.812
	IL2	0,856	
	IL3	0,712	
	IL4	0,785	
	WP1	0,910	
	WP2	0,869	0.899
	WP3	0,918	
	SA1	0,878	
	SA2	0,802	0.770
	SA3	0,708	
	SA4	0,690	
	EP1	0,794	
	EP2	0,794	0.802
	EP3	0,671	
	EP4	0,878	
	EP5	0,875	

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dalam tabel 4.7, Berdasarkan hasil pengujian sebagian besar indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Pada variabel *Employee Performance*, indikator EP1 (0,794), EP2 (0,794), EP4 (0,878), dan EP5 (0,875) telah memenuhi kriteria, sedangkan indikator EP3 memiliki nilai sebesar 0,671. Nilai tersebut masih dapat dipertahankan karena berada pada rentang 0,60–0,70 dan tidak mengurangi kualitas model pengukuran secara keseluruhan.berdasarkan nilai outer loading, hasil pengujian juga menunjukkan setiap konstruk memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

. **4.3.1.2 *Internal Consistency Reliability***

Penilaian terhadap reliabilitas konsistensi internal dilakukan dengan menggunakan dua ukuran utama, yang terdiri atas *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability*. Konstruk dinilai reliabel ketika kedua nilai tersebut diatas 0,70 (Hair etal., 2017)

Tabel 4. 8 *Cronbach's Alpha & Composite Reliability*

Variabel	*Cronbach's Alpha >0.70*	*Composite Reliabilit >0.70*
Inclusive Leadership	0.862	0.902
Work Place Facility	0.846	0.887
Self Awareness	0.777	0.855
Employee Performance	0.882	0.927

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Pengujian data melalui metode PLS menghasilkan semua nilai *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability* berada > 0,70. Artinya, indikator-indikator dalam setiap konstruk konsisten dan dapat diandalkan sebagai alat ukur konstruk

4.3.1.3. *Discriminan Validity*

Pengukuran validitas diskriminan diterapkan guna menilai apakah setiap konstruk dalam model berbeda antar satu dan lainnya. Penilaian terhadap validitas diskriminan dilakukan dengan melalui dua pendekatan, yaitu *Fornell-Larcker Criterion* dan *HTMT (heterotrait-monotrait ratio of correlations)*, dengan nilai 42 HTMT < 0,90 (Hair et al., 2017) . Tabel berikut menyajikan hasil uji Fornell-Larcker Criterion:

Tabel 4. 9 Evaluasi *Fornell-Larcker Criterion*

	Employee performance (Y)	***Inclusive leadership (X)***	***Self awareness (X)***	***Work place facility (X)***
Employee performance (Y)	0.806			
Inclusive leadership (X)	0.321	0.815		
Self awareness (X)	0.641	0.340	0.773	
Work place facility (X)	0.645	0.240	0.464	0.900

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dilihat dari tabel 4.9, akar kuadrat AVE setiap konstruk mempunyai nilai yang melebihi korelasinya terhadap konstruk lain, yang berarti sudah sesuai dengan kriteria validitas diskriminan.

Tabel 4. 10 Evaluasi *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

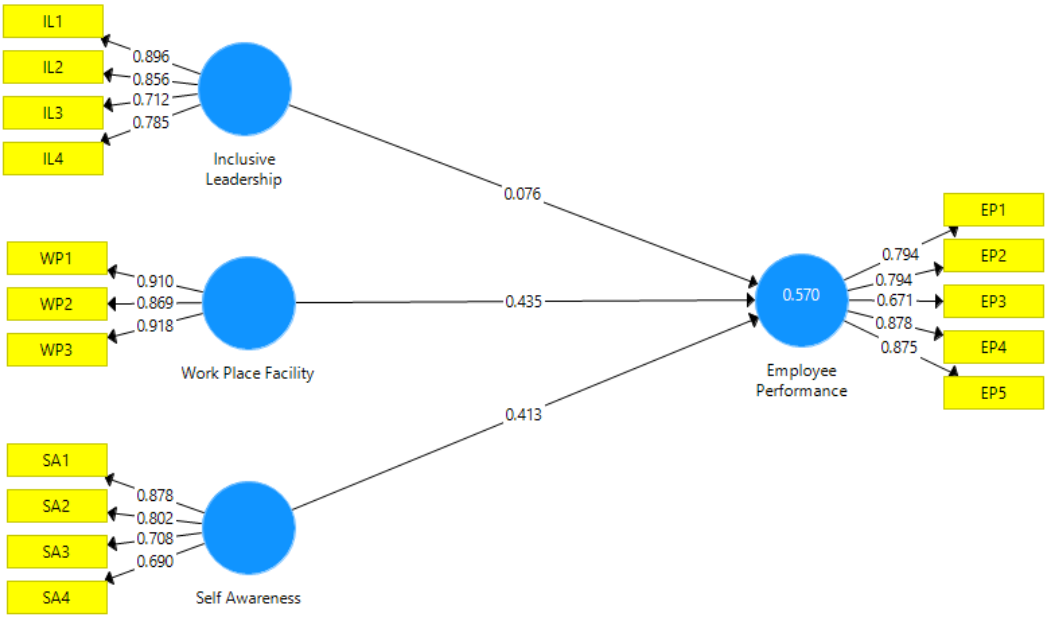
	Employee performance (Y)	***Inclusive leadership (X)***	***Self awareness (X)***	***Work place facility (X)***
Employee performance (Y)				
Inclusive leadership (X)	0.344			
Self awareness (X)	0.733	0.375		
Work place facility	0.727	0.256	0.541	

(X)

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Merujuk tabel 4.10, semua nilai HTMT < 0,90. Artinya, antar konstruk memiliki perbedaan yang jelas, sehingga validitas dikriminan telah terpenuhi.

4.3.2 Analisis *Inner Model*



Gambar 4. 2 Evaluasi Model

Berdasarkan gambar di atas, penilaian terhadap model melalui Algorithm PLS run 1 memperlihatkan seluruh indikator pada variabel yang diteliti memperoleh nilai *outer loading* > 0,70. Meskipun terdapat satu indikator, yaitu SA4, yang memiliki nilai outer loading sebesar 0,690, nilai tersebut masih dapat dipertahankan karena berada pada rentang 0,60–0,70 dan tidak menurunkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* maupun *Composite Reliability konstruk*. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel *Inclusive Leadership, Self Awareness, Work Place Facility, dan Employee Performance* dinilai mampu merepresentasikan konstruk yang diukur sehingga tidak diperlukan penghapusan indikator dari model pengukuran.

Analisis struktur model dilakukan guna mengevaluasi apakah keterkaitan antar

variabel laten dapat dijelaskan dan diprediksi oleh model. Penilaian model ini mencakup *Coefficient of Determination (R-square), Effect Size(F-square)*, serta Penguji Hipotesis.

4.3.2.1.*Coefficien of Determination (R- square)*

Penjelasan variabel bebas pada variabel terikat dalam suatu model diukur melalui pengujian *R-square*. Kategori model dinilai kuat apabila nilai R2 0.75, jika nilainya 0.50 tergolong moderat, sedangkan nilainya 0.25 dianggap lemah (Hair et al., 2017). Tabel 4.10 berikut menyajikan output analisis R-square.

Tabel 4. 11 R-square

	R-square (R^2)	***R-square Adjusted***
Employee Performance	0.570	0.549

Dengan mengacu pada output analisis inner model yang ditampilkan table 4.10 di atas, Berdasarkan *output* analisis *inner model* yang disajikan pada Tabel 4.10, variabel *Employee Performance* memperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,570 dan *R-Square Adjusted* sebesar 0,549. Nilai R-Square sebesar 0,570 termasuk dalam kategori moderat, yang menunjukkan variabel *Inclusive Leadership, Self Awareness, dan Work Place Facility* secara simultan mampu menjelaskan 57,0% variasi pada *Employee Performance* dalam model struktural. Sementara itu, 43,0% variasi *Employee Performance* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Adapun nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,549 mengindikasikan setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, kemampuan penjelasan model terhadap variabel *Employee Performance* menjadi sebesar 54,9%, sedangkan 45,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.3.2.2 Effect Size (F-square)

F^2 berfungsi untuk menilai besarnya pengaruh yang dimiliki konstruk independen dalam memengaruhi konstruk dependen. Efek dari nilai f2 dikategorikan sebagai kecil

0.02, nilai 0.15 termasuk dalam efek sedang, sedangkan nilai 0.35 efeknya besar (Hair et al., 2017). Tabel di bawah ini menampilkan hasil analisis f2:

Tabel 4. 12 Nilai *Effect Size (f2*)

	Employee Performance	***Inclusive Leadership***	***Self Awareness***	***Work Place Facility***
Employee Performance				
Inclusive Leadership	0.012			
Self Awareness	0.290			
Work Place Facility	0.341			

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

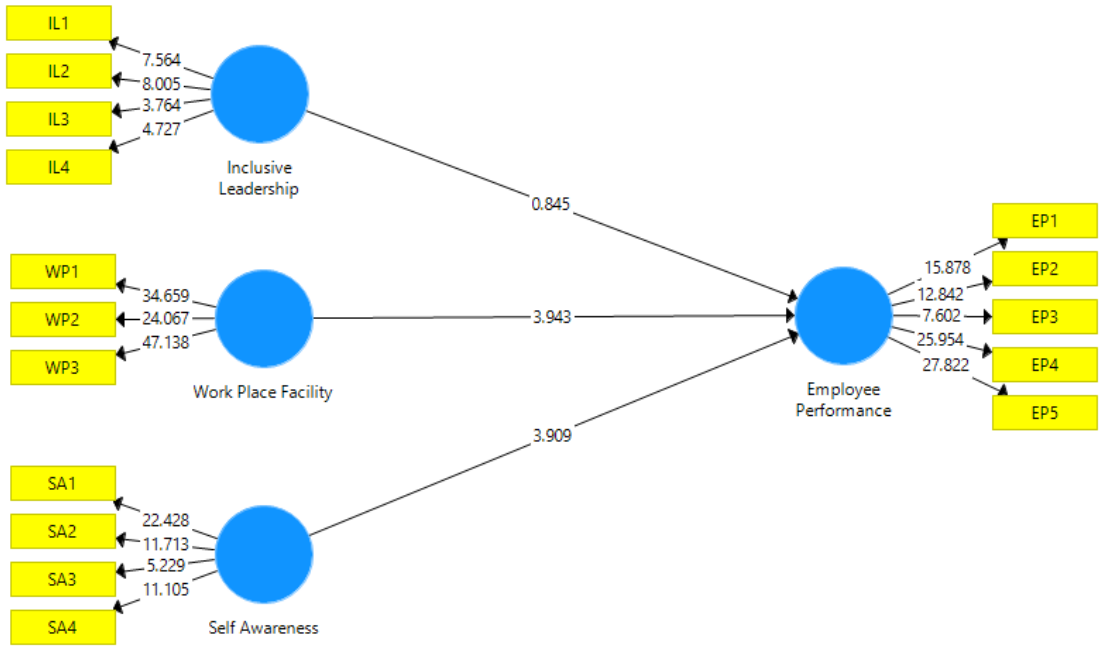
1. *Inclusive Leadership* memberikan pengaruh yang sangat rendah terhadap *Employee Performance*, dengan nilai f² sebesar 0,012.

2. *Self Awareness* memberikan pengaruh sedang terhadap *Employee Performance*, dengan nilai f² sebesar 0,290.

3. *Work Place Facility* memberikan pengaruh sedang terhadap *Employee Performance*, dengan nilai f² sebesar 0,341

4.3.2.3 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Bootstrapping diterapkan untuk menguji signifikansi secara statistik yang dihasilkan dalam analisis PLS-SEM, termasuk nilai *path coefficient*, reliabilitas internal *(Cronbach's alpha),* validitas diskriminan melalui HTMT, serta *R-square.*



Gambar 4. 3 Pengujian *Inner model*

Signifikansi hipotesis ditentukan dengan melihat nilai p dan t yang diperoleh dari teknik *bootstrapping* yang ditampilkan dalam tabel *Path Coefficient* atau koefisien jalur. Pengaruh dikatakan signifikan apabila nilai *p-value* < 0.05 dan nilai t-statistic >1.96 pada tingkat signifikan 5% (Hair et al., 2017).

Temuan dari evaluasi model struktural berdasarkan tiga hipotesis dibawah ini:

H1: *Inclusive Leadership berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Employee Performance.*

H2: *Work Place Facility berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.*

H3: *Self Awareness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.*

Tabel 4. 13 *Path Ceofficient*

	Original Sample (O)	SampleMean (M)	StandardDeviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	Values
IL>EP	0.076	0.090	0.090	0.845	0.399
SA>EP	0.413	0.415	0.106	3.909	0.000

WP>EP	0.435	0.434	0.110	3.943	0.000

Sumber : Data primer diolah (2026)

Tabel diatas memaparkan output pengujian signifikansi untuk setiap hipotesis yang diperoleh melalui pengolahan data dari SmartPLS.

Tabel 4. 14 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

	Jalur	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	***Inclusive Leadership*** **ke** ***Employee Performance***	Positif Signifikan	Positif Tidak Signifikan	Ditolak
H2	***Work Place Facility*** **ke** ***Employee Performance***	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima
H3	***Self Awareness Ke Employee Performance***	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima

Sumber : Data primer diolah (2026)

Interpretasi dari output pengolahan data yang ditampilkan dalam tabel 4.13 dan 4.14 diatas, dapat diuraikan di bawah ini:

H1 : Pengujian terhadap hipotesis pertama menunjukkan *Inclusive Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Koefisien jalur yang diperoleh sebesar (O = 0,076), dengan nilai T Statistics sebesar 0,845 < 1,96 dan *P Values* sebesar 0,399 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan *Inclusive Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Performance* tidak terbukti secara statistik.

H2 : Pengujian terhadap hipotesis kedua menunjukkan *Self Awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Koefisien jalur yang diperoleh sebesar (O = 0,413), dengan nilai T Statistics sebesar 3,909 > 1,96 dan P Values sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan *Self Awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* terbukti secara statistik.

H3 : Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menunjukkan *Work Place Facility*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Koefisien jalur yang diperoleh sebesar (O = 0,435), dengan nilai *T Statistics* sebesar 3,943 > 1,96 dan *P Values* sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan Work Place Facility berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* terbukti secara statistik.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh *Inclusive Leadership* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan *Inclusive Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai RSUD Ki Ageng Selo Wirosari. Hasil tersebut didasarkan pada nilai t-statistic sebesar 0,845, yang lebih kecil dari nilai kritis 1,96, sehingga hipotesis pertama ditolak. Temuan ini mengindikasikan tingkat penerapan kepemimpinan inklusif belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, perubahan tingkat kepemimpinan inklusif yang dirasakan oleh pegawai tidak diikuti oleh perubahan kinerja yang signifikan, hasil ini sejalan dengan penelitian abail aksa (2025) yang mengemukakan kepemimpinan inklusif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Secara teoritis, kepemimpinan inklusif merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan keterbukaan, penghargaan terhadap keberagaman, pemberian kesempatan kepada setiap anggota untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta terciptanya lingkungan kerja yang mendukung. Meskipun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik kepemimpinan tersebut belum menjadi faktor yang secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Ki Ageng Selo Wirosari. Kondisi ini mengindikasikan pencapaian kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang memiliki kontribusi lebih dominan dibandingkan kepemimpinan inklusif. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Eshete, Debela, dan Kebede (2025) yang

menunjukkan pengaruh langsung *Inclusive Leadership* terhadap *performance* tidak signifikan

4.4.2 Pengaruh *Work Place Facility* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan *Work Place Facility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai RSUD Ki Ageng Selo Wirosari. Hasil tersebut didasarkan pada nilai t-statistic sebesar 3,943, yang lebih besar dari nilai kritis 1,96, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini mengindikasikan semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja , temuan ini selaras dengan yang dilakukan oleh Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh abu dkk. (2022) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.. Dengan kata lain, penyediaan fasilitas kerja yang memadai mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif dan efisien.

Dalam konteks rumah sakit, fasilitas kerja memiliki peran yang sangat penting karena aktivitas pelayanan kesehatan menuntut ketepatan, kecepatan, dan akurasi dalam setiap proses pelayanan. Ketersediaan peralatan medis maupun nonmedis, sistem informasi rumah sakit, ruang kerja yang nyaman, serta sarana pendukung lainnya memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Kondisi tersebut tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga meminimalkan potensi kesalahan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, semakin lengkap dan memadai fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi, semakin besar pula peluang pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian penelitian sebelumnya (Jufrizen & Hadi, 2021) yang menyatakan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh *Self Awareness* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan *Self Awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai RSUD Ki Ageng Selo Wirosari. Hasil tersebut didasarkan pada nilai t-statistic sebesar 3,909, yang lebih besar dari nilai kritis 1,96, sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini menunjukkan semakin tinggi tingkat *self awareness* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, kemampuan pegawai dalam mengenali potensi, memahami kelebihan dan keterbatasan diri, serta mengelola emosi dan perilaku secara tepat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas, pernyataan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayele dkk. (2024) yang menemukan *self awareness* secara signifikan meningkatkan kinerja..

self awareness merupakan salah satu kemampuan individu untuk memahami kondisi emosional, nilai, motivasi, serta dampak perilakunya terhadap lingkungan kerja, Dalam konteks organisasi rumah sakit, *self awareness* memiliki peran yang penting mengingat pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, teliti, serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kesadaran diri yang baik akan lebih mudah mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan kerja, memahami konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan, serta senantiasa berupaya memperbaiki kualitas pekerjaannya melalui evaluasi diri secara berkelanjutan.

Sikap tersebut mendorong terciptanya perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti et al. (2022) menyatakan *self awareness* memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja.