

Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Faikhotul Inayah¹, Maswanto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

faikhotulinayah0609@gmail.com¹, maswanto@umj.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of Job Competence and Work Motivation on Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening Variable at the Jakarta Islamic Hospital, Cempaka Putih. This study was quantitative and associative in nature, with non-medical employees of the Jakarta Islamic Hospital, Cempaka Putih, as the respondents. This study was a population study with 180 respondents. The data processing tool used was the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method using the SmartPLS version 4.0 application, which aims to analyze the relationship between latent constructs and path models. This can be seen through the results of the outer model, or measurement model, and the inner model, or structural model. The partial results of this study are: 1) Job Competence significantly influences Organizational Commitment. 2) Work Motivation significantly influences Organizational Commitment. 3) Work Competence significantly influences Employee Performance. 4) Work Motivation does not significantly influence Employee Performance. 5) Organizational Commitment significantly influences Employee Performance. 6) Work Competence significantly influences Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening Variable. 7) Work Motivation significantly influences Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening Variable.

Keywords: *Work Competence, Work Motivation, Employee Performance, Organizational Commitment.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan responden, yang diteliti adalah pegawai non medis Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah sebanyak 180 responden. Alat uji atau pengolahan data penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS versi 4.0 yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar konstruk laten dan model jalur. Dapat dilihat melalui hasil *outer model* atau model pengukuran, dan *inner model* atau model struktural. Hasil penelitian ini secara parsial adalah : 1) Kompetensi Kerja secara signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasi. 2) Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasi. 3) Kompetensi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. 4) Motivasi Kerja secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai. 5)

Komitmen Organisasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. 6) Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. 7) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*.

Kata kunci: Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Dalam organisasi, Sumber Daya Manusia diposisikan sebagai salah satu unsur yang utama. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi (Ganis & Maharani, 2022). Oleh karenanya, peran manusia berbagai faktor yang sangat dibutuhkan oleh organisasi, bila tidak terdapat Sumber Daya Manusia maka organisasi tidak akan berjalan.

Rumah Sakit sebagai organisasi pelayanan jasa yang bergerak di bidang Kesehatan. Rumah Sakit sangat mengandalkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dalam bekerja, Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara komprehensif, dengan memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit meliputi pemeriksaan, pengobatan, tindakan medik, rehabilitasi medik, konsultasi medis, perawatan, dan pemakaian fasilitas Kesehatan.

Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih setiap tahun melakukan penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan bahwa setiap pegawai mampu memberikan kontribusi optimal pada Organisasi yaitu Rumah Sakit Jakarta Cempaka Putih, dimana penilaian ini mencakup lima penilaian utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif selama tiga tahun terakhir yakni tahun 2022 hingga tahun 2024 terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai rata-rata Kinerja Pegawai Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Periode 2022-2024

Kinerja Pegawai	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Kualitas Kerja	84%	82%	85%
Kuantitas Kerja	82%	85%	87%
Tanggung Jawab	83%	86%	86%
Kerjasama	85%	87%	84%
Inisiatif	82%	83%	80%

Sumber: Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih (2025)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat nilai rata-rata kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih periode 2022 sampai dengan 2024.

Berdasarkan data penilaian kinerja pada tabel 1 dalam lima kriteria penilaian yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif selama

periode tahun 2022 hingga 2024 yang terlihat bahwa nilai yang diperoleh secara umum berada dalam kategori baik dan memuaskan sesuai dengan tabel 2 yang berada pada rentang 80 hingga 87. Pada penilaian kualitas kerja terjadi fluktuasi dari nilai 84 pada tahun 2022 menurun menjadi 82 pada tahun 2023 dan kembali meningkat menjadi 85 pada tahun 2024.

Penilaian kuantitas kerja menunjukkan tren peningkatan dari 82 menjadi 87 dalam tiga tahun berturut-turut. Sementara itu, pada tanggung jawab terdapat kenaikan dari 83 pada tahun 2022 dan memiliki rata-rata penilaian sebesar 86 pada tahun 2023-2024. Kemudian penilaian kerja sama sempat meningkat dari 85 menjadi 87 namun kemudian menurun menjadi 84 pada tahun 2024.

Di sisi lain pada inisiatif justru menunjukkan tren penurunan dari rata-rata penilaian sebesar 82 pada tahun 2022, meningkat menjadi 83 pada tahun 2023 kemudian menurun menjadi 80 pada tahun 2024. Secara keseluruhan, rata-rata hasil penilaian kinerja Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan sudah berada pada tingkat yang baik dan memuaskan namun masih belum mencapai kategori sangat baik (nilai ≥ 91). Meskipun kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih sudah berada pada tingkat yang cukup baik namun kondisi tersebut belum sepenuhnya mencerminkan produktivitas yang optimal. Hal ini terlihat dari tingkat absensi yang masih tinggi sehingga berdampak pada berkurangnya waktu kerja yang tersedia untuk melaksanakan berbagai program dan aktivitas perusahaan.

Tabel 2. Hasil Pra-Survey Kompetensi Pegawai Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

No	Pernyataan	Total		Jawaban	
		Frekuensi	Persentase	Ya	Tidak
1.	Saya memiliki tingkat kompetensi yang tinggi	30 orang	100%	54,45%	45,55%
2.	Saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga dapat membantu orang lain dalam pengambilan Keputusan	30 orang	100%	59,45%	40,55%
3.	Saya dapat menggunakan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	30 orang	100%	46,89%	53,11%

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 54,45% responden menyatakan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi sedangkan sisanya sebanyak 45,55% responden menyatakan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang merasa belum memiliki kompetensi kerja yang optimal. Selain itu, sebanyak 59,45% responden merasa memiliki pengetahuan

yang luas dan mampu membantu orang lain dalam pengambilan keputusan sedangkan 40,55% lainnya belum merasa demikian. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sudah memiliki pengetahuan yang dapat diandalkan dalam mendukung proses kerja tim. Namun dalam hal penggunaan waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku hanya 46,89% responden yang menjawab mampu sementara mayoritas responden sebanyak 53,11% responden menyatakan belum dapat mengelola waktu kerja secara efektif. Temuan ini mengindikasikan adanya permasalahan kompetensi pegawai khususnya dalam aspek kedisiplinan dan manajemen waktu. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti topik serupa sebelumnya seperti dalam penelitian Krisnawati & Bagia (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Afifah et al. (2024) yang justru menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Motivasi pegawai juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena motivasi kerja mendorong seseorang untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 3. Hasil Pra-Survey Motivasi Pegawai Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

No	Pernyataan	Total		Jawaban	
		Frekuensi	Persentase	Ya	Tidak
1.	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit	30 orang	100%	54,45%	45,55%
2.	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	30 orang	100%	34,81%	65,19%
3.	Saya mampu bekerja sama dengan penuh rasa tanggung jawab	30 orang	100%	46,89%	53,11%

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 54,45% responden menyatakan merasa terdapat kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit sedangkan 45,55% responden menyatakan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki dorongan intrinsik untuk menyelesaikan tantangan kerja. Selanjutnya, pada pernyataan mengenai kesiapan lembur apabila pekerjaan belum selesai tepat waktu hanya sebanyak 34,81% responden yang menyatakan bersedia sementara mayoritas

responden sebesar 65,19% menyatakan tidak bersedia lembur. Temuan ini menunjukkan rendahnya komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja yang ditetapkan. Selain itu, dalam hal kemampuan bekerja sama dengan penuh rasa tanggung jawab sebanyak 46,89% sementara 53,11% menjawab masih kurang dalam tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang belum menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam hal tanggung jawab kolektif dan kolaboratif. Temuan ini mencerminkan adanya permasalahan motivasi kerja di kalangan karyawan khususnya terkait dedikasi waktu dan tanggung jawab kerja yang dapat berdampak pada pencapaian kinerja secara optimal.

Komitmen organisasi dipilih sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini karena peranannya yang strategis dalam menjembatani pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara lebih mendalam. Kompetensi kerja dan motivasi kerja meskipun merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja secara langsung tidak selalu menjamin tercapainya kinerja optimal jika tidak disertai dengan komitmen individu terhadap organisasi. Untuk memperkuat landasan penelitian maka penulis memutuskan untuk melakukan *pra-survey* kepada 30 orang pegawai terkait dengan komitmen organisasi.

Tabel 4. Hasil Pra-Survey Komitmen Organisasi Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

No	Pernyataan	Total		Jawaban	
		Frekuensi	Persentase	Ya	Tidak
1	Saya memiliki keinginan tetap bekerja di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih karena hasil yang didapat	30 orang	100%	70,65 %	29,35 %
2	Saya merasa Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih telah banyak berjasa bagi saya	30 orang	100%	40,95 %	59,05 %
3	Saya senang menjadi bagian dari Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih	30 orang	100%	66,19 %	33,81 %

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 70,65% responden menyatakan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan karena hasil yang didapat, sementara 29,35% responden menyatakan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki orientasi terhadap manfaat finansial atau hasil kerja sebagai alasan utama bertahan di perusahaan. Namun, pada pernyataan mengenai persepsi terhadap kontribusi perusahaan dalam kehidupan mereka, hanya 40,95% responden yang menyatakan setuju, sementara mayoritas responden sebesar 59,05% menyatakan tidak merasakan dampak positif

perusahaan secara personal. Temuan ini mengindikasikan adanya keterbatasan dalam ikatan emosional atau penghargaan personal terhadap peran perusahaan dalam kehidupan karyawan. Selain itu, sebanyak 66,19% responden menyatakan senang menjadi bagian dari perusahaan sedangkan 33,81% menyatakan sebaliknya. Temuan ini mencerminkan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan masih perlu ditingkatkan terutama dalam aspek afektif dan loyalitas jangka panjang, agar tercipta hubungan kerja yang lebih kuat dan berkelanjutan.

Dari semua masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian **“Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.”**

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kata kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dalam Ilmu Manajemen kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitasnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Rianto (2022) menjelaskan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Sehingga kegiatan atau aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai disebut dengan kinerja. kinerja juga dilihat dari mutu bekerjanya yaitu, seberapa baik pegawai dalam mengerjakan tugasnya kalau dilihat dari kuantitasnya, dengan mempertimbangkan kesesuaian hasil dengan standar dan kriteria yang ditetapkan.

Kompetensi Kerja

Menurut Dessler (2017:408) kompetensi merupakan karakteristik yang dapat ditunjukkan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi yang dimiliki seseorang, seperti kepemimpinan.

Kompetensi menurut Mathis & Jackson (2017), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Mereka menekankan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.

Menurut *Spencer & Spencer* dalam Triastuti (2019) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang

berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dalam Tarmizi & Hutasuhut (2021) motivasi merupakan proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam rangka mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Dita (2017) motivasi merupakan dorongan dan usaha dalam rangka memuaskan suatu kebutuhan atau suatu tujuan.

Dari pendapat para ahli di atas maka dapat didefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia.

Komitmen Organisasi

Komitmen dalam pengertian umum adalah perjanjian. Jadi, ketika seorang pegawai telah menjadi bagian suatu perusahaan, maka hendaknya ia menepati kontrak yang sudah disepakati, misalnya melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang melekat pada perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2017:100) "*organizational commitment is defined as a state in which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization*". Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan di mana pegawai berpihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi".

Komitmen juga dijelaskan oleh Al-Saha dalam Nyoman Marayasa (2021) pada bukunya yang berjudul *Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction* bahwa "Komitmen kerja diterjemahkan sebagai tanggung jawab moral seorang pegawai terhadap perusahaannya, sehingga dalam setiap aktivitas perusahaan, mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja keras, totalitas dan tuntas, serta berani mengambil risiko."

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menjelaskan metode apa yang digunakan dalam suatu proses penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif Asosiatif terencana dan terstruktur berdasarkan para filsafat positivisme (Sugiyono 2020). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif merupakan yang merupakan jenis penelitian dengan berbagai sajian angka-angka sebagai hasil penelitiannya, metode asosiatif digunakan untuk membuat Gambaran secara sistematis, *actual* dan akurat mengenai fenomena yang ada.

Sumber data

Sumber data yaitu subjek dimana suatu data dapat diperoleh. Sumber data berbagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder. Sumber data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data penunjang dari Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

Metode Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 karena model yang digunakan bersifat reflektif. Model reflektif menggambarkan hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikatornya (Guenther et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Pengolahan data sekaligus pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS 4.0. Adapun salah satu kelebihan SmartPLS 4 adalah kemampuannya untuk digunakan tanpa memerlukan banyak asumsi statistik serta tetap dapat memberikan estimasi yang baik meskipun dengan jumlah sampel yang relatif kecil. SmartPLS 4.0 sendiri dirancang secara khusus untuk mengestimasi model persamaan struktural berbasis varians. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 4.0 diperoleh *output* berupa gambar yang menunjukkan nilai *outer*

Inner Model

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan nilai probabilitas (*p-value*). Dalam pengujian menggunakan nilai statistik, dengan tingkat signifikansi (α) 5%, maka batas t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96. Sementara itu, jika menggunakan nilai probabilitas dengan H_a diterima apabila p-value kurang dari 0,05.

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Penelitian ini menemukan bahwa hipotesis pertama diterima bahwa kompetensi Kerja secara signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Pegawai yang kompeten cenderung lebih loyal dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Penelitian ini menemukan bahwa hipotesis kedua diterima bahwa motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasi. Hal ini berarti bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

3. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Penelitian ini menemukan bahwa hipotesis ketiga diterima yakni kompetensi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin kompeten seorang pegawai, maka kinerjanya pegawainya pun akan semakin baik. Pegawai yang kompeten mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta mampu menghadapi tantangan di tempat kerja dengan solusi yang tepat.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Penelitian ini menemukan bahwa hipotesis keempat ditolak yakni motivasi Kerja secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi tetapi hal itu tidak serta-merta meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Penelitian ini menemukan bahwa hipotesis kelima diterima yakni Komitmen Organisasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini berarti pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

6. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Penelitian ini menemukan bahwa hipotesis keenam diterima yakni Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. Hal ini berarti pegawai yang kompeten akan lebih berkomitmen dimana komitmen organisasi yang kemudian mendorong peningkatan kinerja pegawai.

7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih

Penelitian ini menemukan bahwa hipotesis ketujuh diterima yakni motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Hal ini berarti pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan cenderung mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

1. Kompetensi Kerja secara signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Pegawai yang kompeten cenderung lebih loyal dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasi. Hal ini berarti bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk lebih terikat secara emosional dan rasional dengan tempat kerjanya.
3. Kompetensi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin kompeten seorang pegawai, maka kinerjanya pegawainya pun akan semakin baik. Pegawai yang kompeten mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta mampu menghadapi tantangan di tempat kerja dengan solusi yang tepat.
4. Motivasi Kerja secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi tetapi hal itu tidak serta-merta meningkatkan kinerja pegawai secara langsung.
5. Komitmen Organisasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini berarti pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
6. Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. Hal ini berarti pegawai yang kompeten akan lebih berkomitmen dimana komitmen organisasi yang kemudian mendorong peningkatan kinerja pegawai.
7. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. Hal ini berarti pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan cenderung mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Supardi Supardi, & Agus Dharmanto. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 1(3), 290–305. <https://doi.org/10.61132/jeap.v1i3.351>
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1).
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah

Kabupaten Enrekang. *Jurnal UNISMUH*, 2(3).
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

Anwar, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta*.

Armstrong. (1998). *Performance Management*. Institute of Personnel and Development.

Budiman, A., & Noorrahman. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM*, 2.

Chusminah. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta*, 3(1).

Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indek Kelompok Gramedia.

Dita. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4.

Elman Pinaling, I., Lopian, M., & Kasenda, V. (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Simpang Raya Kabupaten Luwuk Banggai. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(2).

Ganis, & Maharani. (2022). Literature Review Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *JEMSI*, 3(3).

Ghozali. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. (Universitas Diponegoro, Ed.).

Giroth, C., & Posumah, J. H. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa. *JSAP*, 1(1).

Grease Silvana, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stik) Bina Husada Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan*, 1(4).

Guenther, P., Guenther, M., Ringle, C. M., Zaefarian, G., & Cartwright, S. (2023). Improving PLS-SEM use for business marketing research. *Industrial*