JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i6
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 7 Juli 2026 | **Revised:** 12 Juli 2026 | **Accepted:** 16 Agustus 2026

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat

Adya Dwi Prasetya[1], Anton Budi Santoso[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, adya.dwi@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, anton.budi@widyatama.ac.id

Corresponding Author: adya.dwi@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of competence and training on employee performance with organizational commitment as a mediating variable at RSUD Welas Asih, West Java Province. The background of this study is based on the importance of human resource management in healthcare service organizations. However, there are still issues related to employee competence that has not been fully optimized, training implementation that has not entirely matched job requirements, and organizational commitment that needs to be strengthened to support employee performance improvement. This study used a quantitative method with descriptive and verificative approaches. Data were collected through questionnaires distributed to 100 respondents and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method with SmartPLS software. The results showed that competence, training, organizational commitment, and employee performance were in the fairly good category. Partially, competence and training had a positive and significant effect on employee performance. Competence and training also had a positive and significant effect on organizational commitment. Furthermore, organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance. The mediation test results showed that organizational commitment was able to partially mediate the effect of competence and training on employee performance. The conclusion of this study indicates that improving employee performance is influenced by competence, training effectiveness, and strengthening organizational commitment. Therefore, these three aspects need to be continuously improved.*

Keyword: *Competence, Training, Organizational Commitment, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan kesehatan, namun masih ditemukan adanya kompetensi karyawan yang belum optimal, pelaksanaan pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai kebutuhan pekerjaan, serta komitmen organisasi yang perlu

diperkuat untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden, kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Secara parsial, kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, efektivitas pelatihan, dan penguatan komitmen organisasi, sehingga ketiga aspek tersebut perlu terus ditingkatkan secara berkelanjutan..

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia dipandang sebagai faktor yang secara langsung memengaruhi capaian kinerja organisasi. Dewi et al. (2022) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari kontribusi individu yang bekerja di dalamnya, karena perilaku, kemampuan, dan sikap kerja karyawan akan menentukan kualitas hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana karyawan melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Sejalan dengan pentingnya peran sumber daya manusia, kinerja karyawan menjadi indikator utama yang mencerminkan efektivitas kontribusi individu dalam organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Oleh karena itu, kinerja karyawan sering digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Dalam organisasi sektor publik, kinerja karyawan memiliki arti yang lebih luas karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Santya dan Dewi (2022) menegaskan bahwa kinerja karyawan yang optimal akan mendukung tercapainya tujuan organisasi pemerintah serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi yang bersangkutan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi tuntutan penting bagi organisasi publik agar mampu menjalankan fungsinya secara profesional dan akuntabel.

Rumah sakit umum daerah merupakan salah satu bentuk organisasi sektor publik yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah sakit daerah tidak hanya dituntut untuk memberikan pelayanan medis yang profesional, tetapi juga harus mampu menjalankan fungsi pelayanan publik secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan karena kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dan masyarakat sebagai pengguna layanan.

RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat merupakan rumah sakit umum daerah milik Pemerintah Kabupaten Bandung yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan rujukan bagi masyarakat. Rumah sakit ini memiliki peran penting dalam mendukung program pelayanan kesehatan daerah serta pelaksanaan kebijakan pemerintah di bidang kesehatan. Dalam menjalankan fungsinya, RSUD Welas Asih didukung oleh sumber daya manusia dengan

jumlah yang relatif besar dan latar belakang tugas yang beragam, baik pada unit pelayanan langsung maupun unit pendukung operasional rumah sakit.

Berdasarkan pengamatan awal dan kondisi empiris di lingkungan RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat, masih terdapat berbagai tantangan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Tantangan tersebut antara lain terlihat dari adanya perbedaan kemampuan kerja antar karyawan, kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap beban kerja yang tinggi, serta tuntutan pelayanan yang memerlukan ketepatan waktu dan koordinasi yang baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak seluruh karyawan mampu menunjukkan tingkat kinerja yang optimal secara konsisten dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan. Hal tersebut diperkuat oleh data kinerja karyawan RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat tahun 2023–2025 yang diketahui bahwa secara umum kinerja karyawan menunjukkan capaian yang tinggi. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata kinerja yang berada di atas 95 pada setiap tahunnya, yaitu sebesar 95,72 pada tahun 2023, 95,74 pada tahun 2024, dan meningkat menjadi 97,32 pada tahun 2025. Meskipun kinerja karyawan menunjukkan adanya upaya perbaikan kinerja karyawan dari tahun ke tahun akan tetapi jika dilihat lebih lanjut dari nilai minimum, masih terdapat perbedaan kinerja yang cukup signifikan antar karyawan. Pada tahun 2023 nilai minimum sebesar 16,13 dan pada tahun 2024 sebesar 25,08, yang menunjukkan adanya karyawan dengan tingkat kinerja yang jauh di bawah rata-rata. Kondisi ini mengindikasikan bahwa belum seluruh karyawan mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan secara optimal.

Selain itu, permasalahan kinerja karyawan juga berkaitan dengan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang telah dilakukan oleh organisasi. RSUD Welas Asih secara rutin melaksanakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, peningkatan pelatihan tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kinerja yang optimal dan merata.

RSUD Welas Asih telah mengalokasikan anggaran pelatihan yang cukup besar setiap tahunnya, meskipun mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Program pelatihan yang dilaksanakan meliputi pelatihan teknis, sertifikasi profesi, serta pengembangan kompetensi karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Meskipun pelatihan telah dilaksanakan secara berkelanjutan dan didukung oleh anggaran yang cukup besar, serta kompetensi karyawan mengalami peningkatan, kinerja karyawan belum menunjukkan hasil yang optimal dan merata. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pelaksanaan pelatihan dan peningkatan kompetensi dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, pemilihan variabel dalam penelitian ini didasarkan pada kondisi empiris yang terjadi di RSUD Welas Asih. Kompetensi dipilih karena masih terdapat perbedaan kemampuan antar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja. Pelatihan dipilih karena meskipun telah dilaksanakan secara rutin dengan dukungan anggaran yang besar, hasilnya belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja secara merata.

Sejalan dengan hal tersebut, diperlukan kajian teoritis untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Wibowo menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada individu dan berhubungan langsung dengan efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan (Wibowo dalam Janah et al., 2023). Karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai cenderung mampu memahami tugas, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.

Selain kompetensi, pelatihan juga merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dipandang sebagai proses pembelajaran terencana yang bertujuan

untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Hasibuan menjelaskan bahwa pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih baik (Hasibuan dalam Faiqoh dan Suaedi, 2022). Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan diharapkan mampu membantu karyawan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Beberapa penelitian hanya mengkaji sebagian hubungan antar variabel tanpa melibatkan seluruh variabel dalam satu model penelitian. Choiriyah dan Riyanto (2021) serta Astuti dan Harnuansa (2022) menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, namun tidak menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Janah et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, namun tidak menguji peran mediasi komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat keterbatasan dalam penelitian terdahulu yang belum menguji secara simultan hubungan antara kompetensi, pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dalam satu model penelitian yang utuh.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat ketidakkonsistenan temuan terkait pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan serta peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kembali hubungan tersebut dengan menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan *explanatory research.* Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Sekaran dan Bougie, 2020). Metode survei dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian.

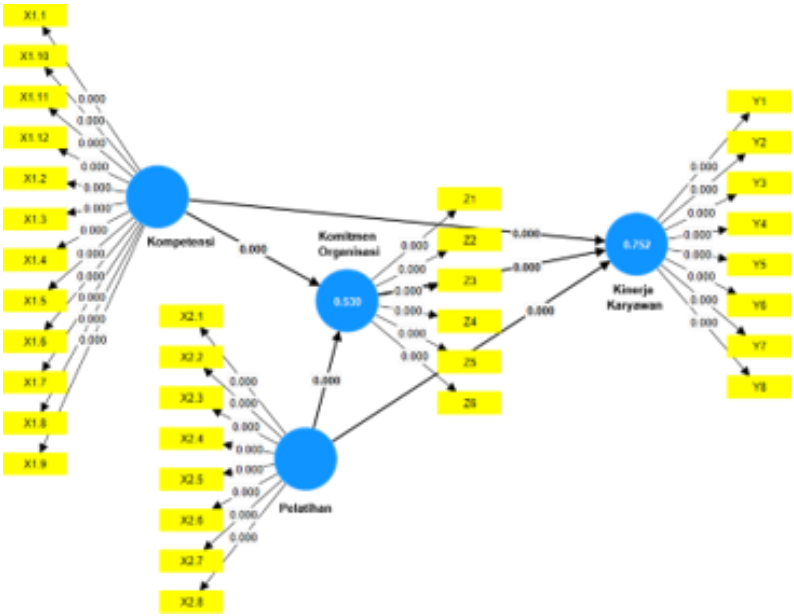
Objek penelitian ini adalah Objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Welas Asih Kabupaten Bandung. RSUD Welas Asih merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Bandung yang berada di bawah pengelolaan pemerintah daerah dan berfungsi sebagai fasilitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit daerah memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan publik yang berkualitas dan berkesinambungan (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2022).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar responden yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2023). Teknik ini digunakan karena tidak seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* atau SEM PLS dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. SEM PLS merupakan metode analisis multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten secara simultan baik pengaruh langsung maupun tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel dalam model penelitian dengan melihat nilai t-statistic dan p-value.



Sumber : Hasil olah data

Gambar 1 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan gambar tersebut, hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa model penelitian telah menghasilkan nilai signifikansi pada masing-masing hubungan antar variabel. Nilai signifikansi tersebut dapat dilihat melalui nilai p-value pada setiap jalur hubungan antar konstruk.

Tabel 1 Pengujian Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Komitmen _Organisasi -> Kinerja _Karyawan	0.458	0.455	0.061	7.468	0.000
Kompetensi -> Kinerja _Karyawan	0.431	0.434	0.063	6.880	0.000
Kompetensi -> Komitmen _Organisasi	0.628	0.627	0.063	9.994	0.000
Pelatihan -> Kinerja _Karyawan	0.233	0.236	0.058	4.028	0.000
Pelatihan -> Komitmen _Organisasi	0.415	0.415	0.063	6.595	0.000

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh hubungan langsung dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan (Hair et al., 2022).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,431, nilai t-statistic sebesar 6,880, dan p-value sebesar 0,000. Selain itu, Variabel Pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,233, nilai t-statistic sebesar 4,028, dan p-value sebesar 0,000.

Selanjutnya, variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,628, nilai t-statistic sebesar 9,994, dan p-value sebesar 0,000. Variabel Pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,415, nilai t-statistic sebesar 6,595, dan p-value sebesar 0,000. Selain itu, variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,458, nilai t-statistic sebesar

7,468, dan p-value sebesar 0,000. Secara keseluruhan, seluruh hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Tabel 2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Kompetensi → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.288	0.285	0.048	6.018	0.000
Pelatihan → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.190	0.190	0.042	4.526	0.000

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa seluruh pengaruh tidak langsung memiliki nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi, dengan nilai koefisien sebesar 0,288, nilai t-statistic sebesar 6,018, dan p-value sebesar 0,000. Selanjutnya, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi, dengan nilai koefisien sebesar 0,190, nilai t-statistic sebesar 4,526, dan p-value sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang sama-sama signifikan, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berperan sebagai variabel mediasi parsial (*partial mediation*) dalam hubungan antara Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis mediasi dalam penelitian ini dinyatakan diterima (Hair et al., 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka Kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat.
   Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, maupun pemahaman terhadap pekerjaan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompetensi berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kemampuan yang cukup dalam menjalankan pekerjaannya, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih optimal.
   Hasil penelitian ini sejalan dengan Kartiani et al. (2020) yang menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja, karena individu yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan penguasaan kerja yang baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat.
   Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang diberikan oleh organisasi mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel pelatihan berada pada kategori cukup baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan yang diterapkan di RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat telah mampu mendukung pengembangan kemampuan karyawan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang dapat disempurnakan, khususnya terkait relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Kartiani et al. (2020), Shahbaz dan Hadi (2021), Faiqoh dan Suaedi (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi kerja dan kesiapan dalam menghadapi tanggung jawab pekerjaan.

3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat.
   Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan tidak hanya berkontribusi terhadap penyelesaian pekerjaan, tetapi juga mampu membentuk rasa keterikatan, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompetensi berada pada kategori cukup baik, sedangkan komitmen organisasi juga berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki karyawan telah cukup mendukung terbentuknya komitmen terhadap organisasi, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan pada beberapa aspek. Temuan penelitian ini sejalan dengan Fakhruriza et al. (2020), Setiawan dan Hermanto (2021), dan Sutarman (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi karyawan dapat mendorong terbentuknya komitmen kerja yang lebih tinggi.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat.
   Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diberikan organisasi tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, tetapi juga dapat memperkuat rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel pelatihan dan komitmen organisasi sama-sama berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat telah cukup mampu mendukung pembentukan komitmen organisasi, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang dapat terus ditingkatkan agar hasilnya lebih optimal. Hasil penelitian ini mendukung temuan Astuti dan Harnuansa (2022), Choiriyah dan Riyanto (2021), dan Fakhruriza et al. (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan mampu meningkatkan komitmen pegawai melalui peningkatan kemampuan dan kepercayaan diri dalam bekerja.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat.
   Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan, loyalitas, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi memiliki kontribusi dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel komitmen organisasi berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat telah memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperkuat agar kontribusi terhadap organisasi dapat semakin optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan Janah et al. (2023) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi cenderung bekerja dengan lebih optimal.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat.
   Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga mampu meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompetensi dan komitmen organisasi sama-sama berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki karyawan telah cukup mendukung terbentuknya komitmen terhadap organisasi, yang kemudian berdampak pada peningkatan

kinerja, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang dapat terus dikembangkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Faiqoh dan Suaedi (2022) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

7. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat.
   Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan organisasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kemampuan kerja karyawan, tetapi juga mampu membentuk komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel pelatihan dan komitmen organisasi berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan oleh RSUD Welas Asih Provinsi Jawa Barat telah cukup mampu mendukung pembentukan komitmen organisasi, yang selanjutnya memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Faiqoh dan Suaedi (2022) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, karena pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

REFERENSI

Dewi, N. K., et al. (2022). The influence of human resource quality on organizational performance. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 55–68.

Faiqoh, S., & Suaedi, F. (2022). The effect of training and competence on employee performance. Jurnal Administrasi Publik, 18(1), 77–90.

Hair, J. F., et al. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage.

Janah, N., et al. (2023). The role of competence in improving employee performance.
Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9(2), 134–148.

Santya, I. P., & Dewi, A. S. (2022). Public service performance and employee effectiveness. Jurnal Administrasi Publik, 10(2), 88–102.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). Research methods for business (8th ed.). Wiley. Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.