

***The Influence of Work Motivation, Compensation, and Training on
Employee Performance with Organizational Commitment as an
Intervening Variable at Hj Bunda Halimah Hospital Batam***

**Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Perawat dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di
RS Hj Bunda Halimah Batam**

Annisa Andriani¹, Elly Rumengan², M. Gita Indrawan³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Batam, Indonesia

¹annisaandriani.ms@gmail.com, ²e.rumengan@univbatam.ac.id,

³m.gitaindrawan@univbatam.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effects of work motivation, compensation, and training on nurses' performance, with organizational commitment serving as an intervening variable at Hj Bunda Halimah Hospital Batam. The study employed a quantitative approach with a population consisting of all 150 nurses working at Hj Bunda Halimah Hospital Batam. The sampling technique used was non-probability sampling with a saturated sampling (census) method, in which the entire population was selected as the research sample. Data were collected through a Google Form-based questionnaire designed using a Likert scale. The data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method with the Partial Least Squares (PLS) approach through SmartPLS 4.0 software. The results indicate that work motivation, compensation, and training have a positive and significant effect on organizational commitment. Work motivation and compensation do not have a significant direct effect on nurses' performance, whereas training and organizational commitment have a positive and significant effect on nurses' performance. Furthermore, organizational commitment was found to fully mediate the relationship between work motivation and nurses' performance, as well as the relationship between compensation and nurses' performance. Meanwhile, organizational commitment partially mediates the relationship between training and nurses' performance. These findings suggest that improvements in nurses' performance are influenced not only by training factors but also by the level of organizational commitment demonstrated by nurses.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Training, Organizational Commitment, Nurses' Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada RS Hj Bunda Halimah Batam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh perawat RS Hj Bunda Halimah Batam sebanyak 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis *Google Form* yang disusun menggunakan skala *Likert*. Data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) melalui aplikasi *SmartPLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat, sedangkan pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, komitmen organisasi terbukti memediasi secara penuh hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat serta hubungan antara kompensasi dan kinerja perawat. Sementara itu, komitmen organisasi memediasi secara parsial hubungan antara pelatihan dan kinerja perawat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pelatihan, tetapi juga oleh tingkat komitmen organisasi yang dimiliki perawat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan, Komitmen Organisasi, Kinerja Perawat.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi modern. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, keberadaan tenaga kerja yang adaptif, kompeten, dan mampu memberikan kontribusi optimal menjadi kebutuhan utama untuk memastikan organisasi mampu mencapai tujuan secara efektif. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan mempertahankan keberlanjutan dan daya saing, meskipun didukung oleh teknologi maupun sumber daya material lainnya (Rusmewahni et al., 2023).

Peran SDM sangat penting dalam organisasi jasa, termasuk rumah sakit, karena kualitas pelayanan dan keselamatan pasien sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat. Dalam transformasi kesehatan, keunggulan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh fasilitas medis, tetapi juga kualitas SDM yang mampu memberikan pelayanan sesuai standar keselamatan pasien.

Di Kota Batam, persaingan rumah sakit semakin tinggi. Berdasarkan Satu Data Kota Batam (2024), terdapat 21 rumah sakit, terdiri atas 3 rumah sakit pemerintah dan 18 rumah sakit swasta. Kondisi ini mendorong rumah sakit untuk tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan, tetapi juga mempertahankan tenaga kesehatan yang kompeten dan berkinerja tinggi. Salah satunya adalah RS Hj. Bunda Halimah Batam, rumah sakit tipe B yang beroperasi sejak 2018 dan memiliki berbagai fasilitas medis seperti Hemodialisa, Cathlab, kamar operasi, *Trauma Center*, dan Rehabilitasi Medik.

Ketersediaan fasilitas tersebut membutuhkan SDM yang kompeten. Berdasarkan data SDM RS Hj. Bunda Halimah Batam (2025), dari 323 karyawan, sebanyak 191 orang (59,13%) berada pada kategori *Meets Expectation*, 80 orang (24,77%) *Exceed Expectation*, 39 orang (12,07%) *Need Improvement*, dan 13 orang (4,02%) *In-Development*. Dengan demikian, sekitar 16,09% karyawan masih memerlukan pengembangan kinerja. Kondisi ini menjadi perhatian penting karena rumah sakit berkaitan langsung dengan keselamatan pasien. Hal tersebut sejalan dengan Permenkes No. 11 Tahun 2017 tentang Keselamatan Pasien yang menekankan pentingnya pelayanan aman melalui koordinasi tenaga kesehatan yang efektif.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Andayani & Tirtayasa (2019), motivasi merupakan dorongan yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja lebih responsif, bertanggung jawab, dan meningkatkan kualitas pelayanan. Selain itu, kompensasi yang kompetitif diperlukan untuk meningkatkan apresiasi, mempertahankan karyawan berkinerja tinggi, dan mengendalikan *turnover*.

Faktor lain yang berperan adalah pelatihan. RS Hj. Bunda Halimah telah melaksanakan berbagai program pengembangan, tetapi penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari masih perlu dioptimalkan. Pelatihan yang relevan dan aplikatif diperlukan agar peningkatan kompetensi dapat berdampak langsung terhadap kinerja perawat.

Motivasi, kompensasi, dan pelatihan yang baik diharapkan dapat memperkuat komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kompetensi yang memadai, rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi akan meningkat sehingga mendorong kinerja yang optimal. Dengan demikian, penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di RS Hj Bunda Halimah Batam.”

2. Metode

Jenis dan Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian merupakan prosedur ilmiah yang sistematis untuk memperoleh data sesuai tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menguji hubungan antarvariabel melalui pengukuran dan analisis data numerik menggunakan teknik statistik (Creswell & Creswell, 2023).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi dasar penarikan kesimpulan (Sujarweni, 2024; Wicaksono, 2022; Sugiyono, 2022). Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat bagian pelayanan RS Hj. Bunda Halimah Batam sebanyak 150 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili karakteristik populasi (Wicaksono, 2022; Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 150 perawat.

Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner melalui Google Form dengan skala Likert 1–5, mulai dari Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden secara sistematis (Sugiyono, 2022). Instrumen penelitian berfungsi sebagai alat untuk mengukur fenomena dan mengumpulkan data secara objektif sesuai tujuan penelitian (Sugiyono, 2022).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RS Hj Bunda Halimah Batam yang berjumlah 150 perawat. Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang terlibat dalam penelitian berdasarkan beberapa aspek demografis, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan karakteristik lainnya yang relevan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Instrumen	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	123	82,0
	Laki-laki	27	18,0
	Total	150	100,0
Usia	< 25 Tahun	61	40,7
	26–30 Tahun	59	39,3
	31–35 Tahun	22	14,7

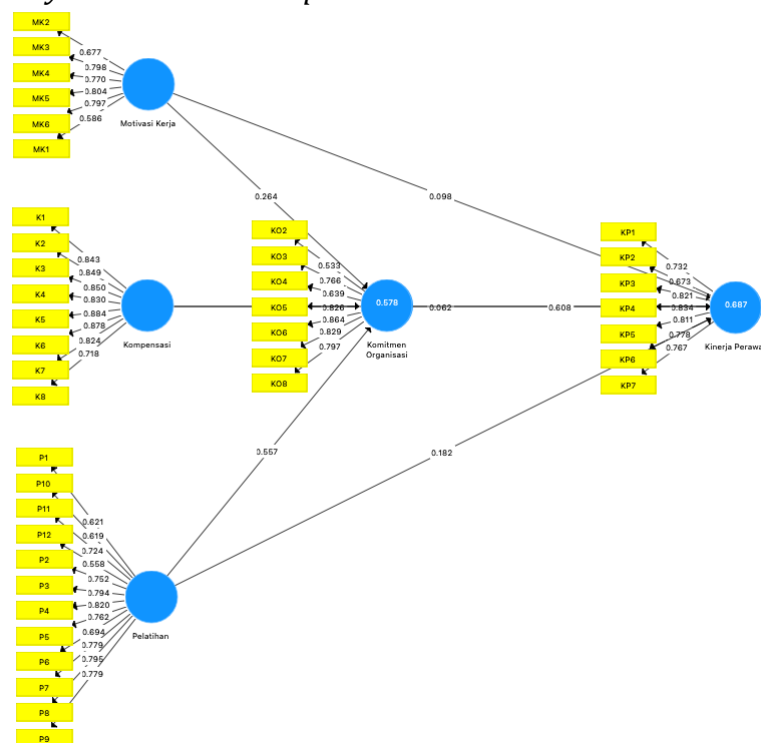
	36–40 Tahun	5	3,3
	> 40 Tahun	3	2,0
	Total	150	100,0
Pendidikan Terakhir	Diploma	62	41,3
	Sarjana (S1) + Profesi	88	58,7
	Total	150	100,0
Masa Kerja	Kurang dari 1 Tahun	58	38,7
	1–5 Tahun	82	54,7
	Lebih dari 5 Tahun	10	6,6
	Total	150	100,0

Sumber: Hasil pengolahan, 2026

Berdasarkan karakteristik 150 responden perawat RS Hj Bunda Halimah Batam, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 123 orang (82,0%), berusia di bawah 30 tahun sebanyak 120 orang (80,0%), berpendidikan S1 + Profesi sebanyak 88 orang (58,7%), dan memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 82 orang (54,7%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perawat perempuan, berusia produktif, memiliki kualifikasi pendidikan profesional, serta telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan.

Uji Outer Model

Dalam penelitian ini, penilaian *outer model* dilakukan melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas yang diukur menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.



Gambar 1. Outer Model

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 4 (n=150), 2026

Convergent Validity

Validitas konvergen dinilai melalui *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dinyatakan valid apabila *outer loading* > 0,70, sedangkan pada penelitian eksploratif nilai 0,50–0,60 masih dapat diterima. Nilai AVE harus > 0,50 untuk menunjukkan validitas konvergen yang memadai (Ghozali & Latan, 2020). Berdasarkan hasil penelitian, nilai *outer loading* adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Outer Loading

	Kinerja Perawat	Komitmen Organisasi	Kompensasi	Motivasi Kerja	Pelatihan
K1			0,843		
K2			0,849		
K3			0,850		
K4			0,830		
K5			0,884		
K6			0,878		
K7			0,824		
K8			0,718		
K02		0,533			
K03		0,766			
K04		0,639			
K05		0,826			
K06		0,864			
K07		0,829			
K08		0,797			
KP1	0,732				
KP2	0,673				
KP3	0,821				
KP4	0,834				
KP5	0,811				
KP6	0,778				
KP7	0,767				
MK1				0,586	
MK2				0,677	
MK3				0,798	
MK4				0,770	
MK5				0,804	
MK6				0,797	
P1					0,621
P10					0,619
P11					0,724
P12					0,558
P2					0,752
P3					0,794
P4					0,820
P5					0,762
P6					0,694
P7					0,779
P8					0,795

P9

0,779

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 4 (n=150), 2026

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian validitas konvergen melalui nilai *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel motivasi kerja, kompensasi, pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja perawat memiliki nilai *outer loading* di atas 0,50, dengan rentang nilai antara 0,533 hingga 0,884. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan mampu merefleksikan konstruk yang diukur, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian nilai *Average Variance Extracted* (AVE) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Perawat	0,601
Komitmen Organisasi	0,576
Kompensasi	0,699
Motivasi Kerja	0,552
Pelatihan	0,532

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 4 (n=150), 2026

Berdasarkan Tabel 3, nilai AVE kinerja perawat (0,601), komitmen organisasi (0,576), kompensasi (0,699), motivasi kerja (0,552), dan pelatihan (0,532) seluruhnya > 0,50. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi validitas konvergen dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut (Ghozali & Latan, 2020).

Discriminant Validity

Validitas diskriminan bertujuan memastikan setiap konstruk berbeda secara empiris dari konstruk lainnya. Konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai *loading* indikator pada konstruk asal lebih tinggi dibandingkan *cross-loading* pada konstruk lain (Hair et al., 2019). Hasil *cross-loading* penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. *Cross-Loading*

	Kinerja Perawat	Komitmen Organisasi	Kompensasi	Motivasi Kerja	Pelatihan
K1	0,138	0,101	0,843	0,132	0,068
K2	0,170	0,145	0,849	0,139	0,079
K3	0,167	0,148	0,850	0,083	0,085
K4	0,209	0,188	0,830	0,082	0,100
K5	0,228	0,205	0,884	0,116	0,151
K6	0,247	0,281	0,878	0,162	0,146
K7	0,218	0,224	0,824	0,135	0,167
K8	0,239	0,213	0,718	0,160	0,221
KO2	0,378	0,533	-0,055	0,412	0,348
KO3	0,603	0,766	0,117	0,466	0,483
KO4	0,467	0,639	0,232	0,359	0,520
KO5	0,662	0,826	0,253	0,463	0,568
KO6	0,714	0,864	0,257	0,482	0,606
KO7	0,709	0,829	0,157	0,414	0,607

KO8	0,684	0,797	0,230	0,494	0,624
KP1	0,732	0,647	0,370	0,447	0,635
KP2	0,673	0,634	0,275	0,360	0,476
KP3	0,821	0,683	0,194	0,444	0,545
KP4	0,834	0,639	0,097	0,420	0,541
KP5	0,811	0,599	0,166	0,444	0,554
KP6	0,778	0,555	0,152	0,450	0,421
KP7	0,767	0,614	0,090	0,460	0,490
MK1	0,204	0,251	0,065	0,586	0,251
MK2	0,286	0,356	0,058	0,677	0,340
MK3	0,390	0,438	0,055	0,798	0,407
MK4	0,508	0,530	0,047	0,770	0,343
MK5	0,529	0,476	0,227	0,804	0,472
MK6	0,445	0,451	0,200	0,797	0,535
P1	0,450	0,460	0,022	0,460	0,621
P10	0,461	0,461	0,066	0,318	0,619
P11	0,605	0,593	0,242	0,364	0,724
P12	0,513	0,494	0,125	0,451	0,558
P2	0,420	0,456	-0,035	0,348	0,752
P3	0,527	0,559	0,055	0,417	0,794
P4	0,534	0,552	0,152	0,462	0,820
P5	0,458	0,535	0,174	0,462	0,762
P6	0,396	0,428	0,054	0,262	0,694
P7	0,477	0,494	0,084	0,335	0,779
P8	0,558	0,616	0,250	0,390	0,795
P9	0,475	0,542	0,145	0,397	0,779

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 4 (n=150), 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh variabel memenuhi kriteria *discriminant validity* dan layak dianalisis lebih lanjut.

Reliability Test

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan CR > 0,70, sedangkan nilai 0,60–0,70 masih dapat diterima untuk penelitian eksploratif (Ghozali, 2020).

Tabel 5. Cross-Loading

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Perawat	0,888	0,913
Komitmen Organisasi	0,873	0,903
Kompensasi	0,938	0,949
Motivasi Kerja	0,840	0,880
Pelatihan	0,918	0,931

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 4 (n=150), 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70, sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Inner Model

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 dikategorikan menjadi kuat (0,67), sedang (0,33), dan lemah (0,19). Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Perawat	0,687	0,678
Komitmen Organisasi	0,578	0,569

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 4 (n=150), 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai *adjusted R²* kinerja perawat sebesar 0,678 (67,8%), termasuk kategori kuat. Sementara itu, *adjusted R²* komitmen organisasi sebesar 0,569 (56,9%), termasuk kategori sedang. Sisanya masing-masing sebesar 32,2% dan 43,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Relevansi Prediktif (Q^2)

Uji Q^2 digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki kemampuan prediksi, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan kemampuan prediksi yang rendah. Menurut Ghazali & Latan (2020), nilai Q^2 sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing menunjukkan daya prediksi lemah, sedang, dan kuat.

Tabel 7. Relevansi Prediktif (Q^2)

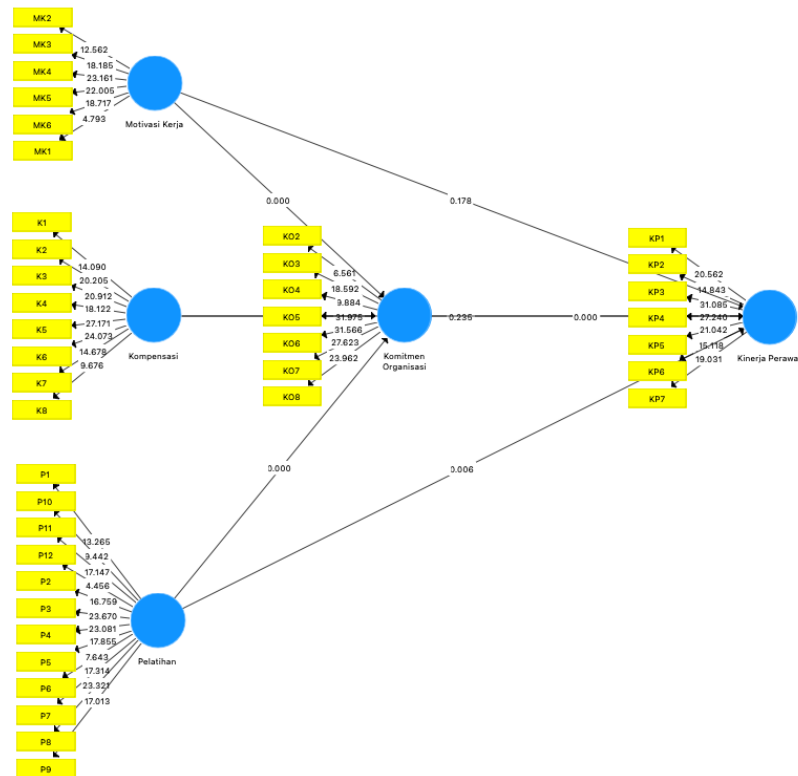
	Q^2
Kinerja Perawat	0,397
Komitmen Organisasi	0,324

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 4 (n=150), 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai Q^2 kinerja perawat sebesar 0,397 dan komitmen organisasi sebesar 0,324. Keduanya > 0, sehingga model memiliki kemampuan prediksi yang baik. Nilai Q^2 kinerja perawat termasuk kategori kuat, sedangkan komitmen organisasi kategori sedang (Ghozali & Latan, 2020).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping* menggunakan SmartPLS. Keputusan hipotesis didasarkan pada nilai *t-statistic* dan *p-value* untuk mengetahui signifikansi hubungan antarvariabel. Metode ini sesuai untuk PLS karena tidak mensyaratkan distribusi data normal.



Gambar 2. Hasil Bootstrapping

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 4 (n=150), 2026

Uji *t-statistic* digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, yakni menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis parsial dalam penelitian ini:

Tabel 8. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -> Kinerja Perawat	0,608	0,597	0,082	7,377	0,000
Kompensasi -> Kinerja Perawat	0,062	0,066	0,052	1,189	0,235
Kompensasi -> Komitmen Organisasi	0,108	0,113	0,048	2,234	0,026
Motivasi Kerja -> Kinerja Perawat	0,098	0,109	0,073	1,349	0,178
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi	0,264	0,270	0,072	3,681	0,000
Pelatihan -> Kinerja Perawat	0,182	0,182	0,066	2,757	0,006
Pelatihan -> Komitmen Organisasi	0,557	0,552	0,071	7,887	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 4 (n=150), 2026

Berdasarkan tabel 8, hasil pengujian menunjukkan bahwa :

1. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,264, nilai t-statistic sebesar 3,681 ($> 1,96$), dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, h1 diterima.
2. Selanjutnya, kompensasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,108, nilai t-statistic sebesar 2,234 ($> 1,96$), dan p-value sebesar 0,026 ($< 0,05$). Oleh karena itu, h2 diterima.
3. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,557, nilai t-statistic sebesar 7,887 ($> 1,96$), dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, h3 diterima.
4. Pada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,098, nilai t-statistic sebesar 1,349 ($< 1,96$), dan p-value sebesar 0,178 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga h4 ditolak.
5. Selanjutnya, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,062, nilai t-statistic sebesar 1,189 ($< 1,96$), dan p-value sebesar 0,235 ($> 0,05$). Oleh karena itu, h5 ditolak.
6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,182, nilai t-statistic sebesar 2,757 ($> 1,96$), dan p-value sebesar 0,006 ($< 0,05$). Dengan demikian, h6 diterima.
7. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,608, nilai t-statistic sebesar 7,377 ($> 1,96$), dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, h7 diterima.

Selain menguji pengaruh langsung antar variabel, penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel mediasi yaitu komitmen organisasi. Pengujian efek mediasi dilakukan menggunakan metode bootstrapping dalam SmartPLS. Berikut merupakan hasil *indirect effect* pada penelitian ini:

Tabel 9. Indirect Effect

		Original Sample (O)	Sampl e Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi	->	0,066	0,067	0,031	2,108	0,036
Komitmen Organisasi	->					
Kinerja Perawat						
Motivasi Kerja	->	0,160	0,161	0,049	3,259	0,001
Komitmen Organisasi	->					
Kinerja Perawat						
Pelatihan -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Perawat		0,338	0,330	0,064	5,306	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 4 (n=150), 202

Berdasarkan hasil pengujian *indirect effect*, diketahui bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,160, nilai t-statistic sebesar 3,259 ($> 1,96$), dan p-value sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa

komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, h8 diterima.

2. Selanjutnya, kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,066, nilai *t-statistic* sebesar 2,108 ($> 1,96$), dan *p-value* sebesar 0,036 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, h9 diterima.
3. Selain itu, pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,338, nilai *t-statistic* sebesar 5,306 ($> 1,96$), dan *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, h10 diterima.

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja perawat, sehingga seluruh hipotesis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan koefisien jalur 0,264, *t-statistic* 3,681, dan *p-value* 0,000. Dengan demikian, H1 diterima. Semakin tinggi motivasi kerja perawat, semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi. Motivasi yang tinggi mendorong antusiasme, keterlibatan, loyalitas, dan *sense of belonging* terhadap rumah sakit. Temuan ini sejalan dengan Colquitt et al. (2017) yang menjelaskan bahwa motivasi memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam bekerja, serta Maranata et al. (2022) mengenai keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi. Hasil penelitian juga konsisten dengan Nawangsari et al. (2023) dan Setrojoyo et al. (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan koefisien jalur 0,108, *t-statistic* 2,234, dan *p-value* 0,026. Dengan demikian, H2 diterima. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja membuat perawat merasa dihargai sehingga meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan Putra dan Mahaputra (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat memperkuat komitmen organisasi melalui pemenuhan kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis pegawai. Hasil ini juga mendukung Faturrahman et al. (2025), Anugrah (2020), dan Maulini et al. (2024) yang menemukan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan koefisien jalur 0,557, *t-statistic* 7,887, dan *p-value* 0,000. Dengan demikian, H3 diterima. Pelatihan menjadi faktor paling kuat dalam meningkatkan komitmen organisasi dibandingkan motivasi kerja

dan kompensasi. Pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga menunjukkan perhatian rumah sakit terhadap pengembangan kompetensi dan karier perawat. Hal ini sejalan dengan Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kesiapan kerja pegawai. Temuan tersebut juga didukung Nawangsari et al. (2023), Anugrah (2020), dan Maulini et al. (2024) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan koefisien jalur 0,098, *t-statistic* 1,349, dan *p-value* 0,178. Dengan demikian, H4 ditolak. Meskipun memiliki arah hubungan positif, motivasi kerja belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung. Kinerja perawat diduga lebih dipengaruhi oleh kompetensi, pengalaman, pelatihan, fasilitas, beban kerja, sistem kerja, dan komitmen organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), Khaeruman et al. (2021), dan Robbins (2016), motivasi merupakan pendorong perilaku kerja, tetapi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja perawat. Temuan ini tidak sejalan dengan Rasmewahni et al. (2023), Prayitno et al. (2023), dan Nawangsari et al. (2023), tetapi sejalan dengan Rafa et al. (2023) serta Mahendra dan Meiriyanti (2023) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan koefisien jalur 0,062, *t-statistic* 1,189, dan *p-value* 0,235. Dengan demikian, H5 ditolak. Kinerja perawat lebih banyak dipengaruhi oleh kompetensi, pelatihan, komitmen organisasi, tanggung jawab profesional, serta standar pelayanan dibandingkan kompensasi secara langsung. Meskipun Kadir (2024) dan Maniza et al. (2025) menjelaskan bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak terjadi secara langsung. Temuan ini tidak sejalan dengan Maniza et al. (2025), Faturrahman et al. (2025), Anugrah (2020), dan Prayitno et al. (2023), tetapi sejalan dengan Syukur et al. (2023) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi lebih berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi, yang selanjutnya berpotensi mendukung peningkatan kinerja perawat.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dengan koefisien jalur 0,182, *t-statistic* 2,757, dan *p-value* 0,006, sehingga H6 diterima. Semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi kinerja perawat. Pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan kemampuan perawat dalam menjalankan tugas secara profesional serta menyesuaikan diri dengan perkembangan pelayanan kesehatan. Temuan ini sejalan dengan Sedarmayanti (2017), Subyanto et al. (2020), dan Pramudyo (2017) yang menegaskan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Hasil penelitian juga didukung oleh Nawangsari et al. (2023), Faturrahman

et al. (2025), Anugrah (2020), dan Maulini et al. (2024) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dengan koefisien jalur 0,608, *t-statistic* 7,377, dan *p-value* 0,000, sehingga H7 diterima. Komitmen organisasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja perawat. Perawat dengan komitmen tinggi cenderung memiliki loyalitas, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kesediaan memberikan kontribusi terbaik bagi rumah sakit. Temuan ini sejalan dengan Maranata et al. (2022) dan Jufrizen (2021) yang menjelaskan bahwa komitmen mendorong pegawai menyelaraskan kepentingan pribadi dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian juga mendukung Setrojoyo et al. (2023), Anugrah (2020), Faturrahman et al. (2025), dan Maulini et al. (2024) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi, dengan koefisien pengaruh tidak langsung 0,160, *t-statistic* 3,259, dan *p-value* 0,001, sehingga H8 diterima. Hubungan tersebut termasuk full mediation, karena motivasi kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja, tetapi berpengaruh melalui komitmen organisasi. Artinya, motivasi kerja terlebih dahulu meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan perawat terhadap rumah sakit, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Colquitt et al. (2017) mengenai peran motivasi dalam menentukan arah, intensitas, dan ketekunan kerja. Hasil tersebut juga didukung Nawangsari et al. (2023) dan Setrojoyo et al. (2023) yang menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi, dengan koefisien pengaruh tidak langsung 0,066, *t-statistic* 2,108, dan *p-value* 0,036, sehingga H9 diterima. Hubungan ini termasuk full mediation, karena kompensasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja, tetapi berpengaruh melalui komitmen organisasi. Kompensasi yang adil membuat perawat merasa dihargai, sehingga meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, dan komitmen terhadap rumah sakit yang selanjutnya mendorong kinerja. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Putra dan Mahaputra (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai. Hasil penelitian juga mendukung Faturrahman et al. (2025), Anugrah (2020), dan Maulini et al. (2024) mengenai peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan kompensasi dan kinerja.

Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi, dengan koefisien pengaruh tidak langsung 0,338, *t-statistic* 5,306, dan *p-value* 0,000, sehingga H10 diterima. Hubungan ini termasuk partial mediation, karena pelatihan tetap memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sekaligus berpengaruh melalui komitmen organisasi. Pelatihan meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan profesional perawat sekaligus menunjukkan perhatian rumah sakit terhadap pengembangan SDM, sehingga memperkuat loyalitas dan komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan Sedarmayanti (2017) yang menjelaskan bahwa pelatihan meningkatkan kemampuan pegawai sekaligus memperkuat hubungan pegawai dengan organisasi. Hasil penelitian juga didukung Nawangsari et al. (2023), Anugrah (2020), Faturrahman et al. (2025), dan Maulini et al. (2024) yang menunjukkan peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan pelatihan dan kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di RS Hj Bunda Halimah Batam, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, komitmen organisasi terbukti memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat, sedangkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat dimediasi secara parsial (*partial mediation*) oleh komitmen organisasi.

Saran

Bagi RS Hj Bunda Halimah Batam, manajemen rumah sakit disarankan meningkatkan motivasi kerja perawat melalui pemberian apresiasi, pengakuan atas prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri. Sistem kompensasi juga perlu dievaluasi agar lebih adil dan sesuai dengan beban serta tanggung jawab perawat. Selain itu, kualitas dan frekuensi pelatihan perlu ditingkatkan sesuai kebutuhan pekerjaan karena terbukti berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja perawat. Manajemen juga perlu memperkuat komitmen organisasi melalui komunikasi yang efektif, keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan, kesempatan pengembangan karier, dan penciptaan budaya kerja yang positif karena komitmen organisasi merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja perawat. Bagi perawat, diharapkan terus meningkatkan motivasi kerja, mengembangkan kompetensi melalui berbagai pelatihan, serta mempertahankan komitmen terhadap organisasi agar mampu memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan rumah sakit. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perawat, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja. Penelitian

selanjutnya juga dapat dilakukan pada rumah sakit atau sektor kesehatan lainnya agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya

5. Daftar Pustaka

- Anugrah, A. (2020). The Impact Of Training And Compensation Toward Employee Performance Through Organizational Commitment As An Intervening Variable At Pt. Garuda Indonesia Branch Office Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 466(4), 466–477.
[Http://Www.Ejournal.Pelitaindonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Inde](http://Www.Ejournal.Pelitaindonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Inde)
x
- Colquitt, Jason., Lepine, J. A. ., & Wesson, M. J. . (2017). *Organizational Behavior : Improving Performance And Commitment In The Workplace*. Mcgraw-Hill Education.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative,. Quantitative, And Mixed Methods Approaches*.
- Faturrahman, H., Supriyadi, L., & Yaman, B. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Binapenta Dan Pkk Kemnaker Ri Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Social Science And Multidisciplinary Analysis (Jossama)*, 2(1). [Https://Jossama.Com](https://Jossama.Com)
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0. Edisi 2*. Badan Penerbit- Undip.
- Hair Et Al. (2019). *Partial Least Squares Structural Equation Modelingbased Discrete Choice Modeling: An Illustration In Modeling Retailer Choice*. Business Research.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating* (Maya Sari, Ed.). Umsu Press.
[Http://Umsupress.Umsu.Ac.Id/](http://Umsupress.Umsu.Ac.Id/)
- Kadir, A. (2024). The Effect Of Compensation On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At The Office Of Cooperative Micro Enterprises, Industry And Trade, Banjar Regency, South Kalimantan. *Jurnal Ekonomi*, 13(3), 2024. [Https://Doi.Org/10.54209/Ekonomi.V13i03](https://Doi.Org/10.54209/Ekonomi.V13i03)
- Khaeruman, Marsinah. Luis, Idrus, S., Laila Irawati, Hj. Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Hj. Nur Aisyah, Nurdin Natan, Mutinda Teguh, & Ismawatu. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus A Book Chapter Of Lecturer*. Cv. Aa. Rizky.
- Maniza, L. H., Sudarta, & Vinuzia, M. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Astra Motor Cabang Mataram. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 23(1), 102–113. [Https://Doi.Org/10.53512/Valid.V23i1.611](https://Doi.Org/10.53512/Valid.V23i1.611)
- Maulini, A. P., Marcita, O., Mardinata, T. S., Ramadhan, W., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Grand Citra Swalayan Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(4).
- Nawang Sari, E., Mintarti, & Sudjatno. (2023). Organizational Commitment Mediating The Influence Of Training And Work Motivation On Employee Performance. *Interdisciplinary Social Studies*, 2(4).
- Prayitno, C., Wayan Catrayasa, I., & Gita Indrawan, M. (2022). Leadership Effect, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction

- As Intervening Variable At Public Works Office And Spatial Planning Of Karimun District. *International Journal Of Social Science*, 1(12).
- Rafa, A., Tavip Junaedi, A., Renaldo, N., & Mohamed Mohamed Sultan, F. (2023). The Effect Of Organizational Commitment And Competence On Work Motivation And Work Performance At Sma Negeri Tapung District. *Nexus Synergy: A Business Perspective*, 2023(1), 1–13. [Http://Firstcierapublisher.Com](http://Firstcierapublisher.Com)
- Rusmewahni, Cahyadi, W., & Suci Ramadhani, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit. *Journal On Education*, 05(04).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Pt Refika Aditama.
- Setrojoyo, S. M., Rony, Z. T., Sutrisno, Naim, S., Manap, A., & Sakti, B. P. (2023). The Effect Of Intrinsic Motivation, Organizational Culture On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable. *International Journal Of Professional Business Review*, 8(7), E02436. <https://doi.org/10.26668/Businessreview/2023.V8i7.2436>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sujarweni V. W. (2024). *Metodologi Penelitian Pustaka Baru Press*.
- Syukur, I. B., Wibisono, C., Rumengan, A. E., & Indrayani, I. (2023). The Relationship Of Leadership Style, Spiritual Motivation And Compensation On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Loyalty. *International Journal Of Advances In Social Sciences And Humanities*, 2(1), 65–72. <https://doi.org/10.56225/Ijassh.V2i1.156>
- Wahyu Mahendra, N., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Bisnis Dan Keuangan Transekonomika / Volume*, 3(1). <https://transpublika.co.id/Ojs/Index.php/Transekonomika>
- Wicaksono, A. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pengantar Ringkas)*. Garudhawaca.