

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLINIK PRATAMA X

Salsabila Desindria¹; Recky²; Andhika Mochamad Siddiq³; Kartika Nuradina⁴

Universitas Indonesia Membangun
Jln. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Jawa Barat 40266
E-mail : recky@inaba.ac.id (Koresponding)

Abstract: This study aims to examine the effects of training, work motivation, and compensation on employee performance at Klinik Pratama X. A quantitative approach with an associative design was employed. The study involved all 59 employees as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS Version 25 with multiple linear regression after passing validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that training does not have a positive or significant effect on employee performance ($p = 0.734$). In contrast, work motivation ($p = 0.018$) and compensation ($p = 0.000$) significantly and positively influence employee performance. Simultaneously, training, work motivation, and compensation significantly affect employee performance ($p = 0.000$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.471$) shows that these variables explain 47.1% of the variance in employee performance, while the remaining 52.9% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Training, Work Motivation, Compensation, Employee Performance, Klinik Pratama, SPSS*

Klinik Pratama X merupakan fasilitas kesehatan di Kabupaten Bandung, Jawa Barat, yang memiliki 59 karyawan dan menyediakan layanan pemeriksaan umum, radiologi, serta rawat inap. Sebagai penyedia layanan kesehatan, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mewujudkan pelayanan yang optimal dan kepuasan pasien. Namun, dalam dua tahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan. Survei pengunjung pada 23 April 2026 menunjukkan bahwa 7 dari 10 responden tidak puas terhadap layanan, terutama karena jadwal konsultasi dokter yang tidak teratur, lamanya antrean apotek, pelayanan administrasi yang kurang ramah, serta keterbatasan kompetensi sebagian karyawan. Kondisi ini juga diperkuat oleh temuan internal yang menunjukkan rendahnya ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan kualitas pelayanan.

Tabel 1: Kinerja Karyawan

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	HASIL KINERJA	KATEGORI
2024	58	85%	Baik
2025	59	75%	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Klinik Pratama X

Tiga faktor utama diidentifikasi sebagai penyebab penurunan kinerja adalah Pelatihan (33,33%), Motivasi Kerja (22,60%), dan Kompensasi (19,77%), sebagaimana ditunjukkan oleh hasil studi awal yang melibatkan 59 karyawan. Menurut (Sari, 2024) Pelatihan yakni proses yang memiliki maksud untuk menaikkan kinerja karyawan, terutama dalam hal pengetahuan dan keterampilan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan sambil bekerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan (Tangkelayuk et al., 2025). Kinerja karyawan sangat bisa dipengaruhi oleh faktor motivasi. Motivasi ini membantu mendorong karyawan untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka, sehingga meningkatkan produktivitas kerja (Wida & Suryani, 2025). Pada Di Klinik Pratama X, kurangnya motivasi terlihat jelas dalam catatan kehadiran karyawan, yang menunjukkan ketidakhadiran tanpa alasan sepanjang tahun 2025. Faktor lainnya adalah kompensasi. Kompensasi juga merupakan aspek yang

dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bentuk penghargaan (Wiandita & Recky, 2024). Wawancara dengan karyawan di departemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan bahwa tidak semua karyawan menerima upah minimum regional (UMR) hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mengakibatkan kinerja yang di bawah standar.

Hasil kinerja karyawan adalah sebuah faktor terpenting yang dapat menentukan kesuksesan organisasi. Efektivitas kerja karyawan yang optimal pasti akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Taufiq et al., 2024). Sebab itu, pemahaman tentang faktor yang memberi pengaruh efektivitas kerja karyawan sangat penting untuk perusahaan dalam merancang dan membuat rencana tentang program pengembangan SDM yang efektif.

Penelitian sebelumnya menyimpulkan motivasi kerja erdampak positif serta kuat pada kinerja karyawan, meskipun kompensasi tidak selalu menunjukan pengaruh yang signifikan (Wiandita & Recky, 2024). Selain itu, dalam penelitian (Yusup et al., 2024) dan (Hidayat & Agustina, 2020) mengungkapkan pelatihan berdampak positif juga kuat pada kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian terkait dampak pelatihan, motivasi kerja, juga kompensasi pada kinerja karyawan di fasilitas pelayanan kesehatan pratama masih terbatas. Sebagian besar penelitian dilakukan di organisasi sektor publik, perusahaan pelayaran, dan kepolisian oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait analisis ketiga variabel tersebut di Klinik Pratama.

Dalam proses mencapai keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada satu faktor kunci, yaitu sumber daya manusia terutama untuk mencapai tujuan (Nabila et al., 2024). Sumber daya manusia mencakup semua individu di dalam organisasi, mulai dari jajaran manajemen senior hingga anggota karyawan, yang berkontribusi terhadap keberhasilan atau kegagalan perusahaan (Jullanar et al., 2024). MSDM memiliki peran utama dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan pengembangan atau pelatihan

karyawan (Wulandari et al., 2025). Pengembangan atau pelatihan sumber daya manusia yang optimal membantu menciptakan organisasi yang lebih efisien dan berkinerja tinggi (Iqbal et al., 2025). Selain itu, pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan harus didukung oleh lingkungan yang kondusif guna mengoptimalkan kinerja mereka (Tangkelayuk et al., 2025).

Menurut (Yusup et al., 2024) pelatihan yakni proses pembelajaran yang bertujuan supaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas baik individu maupun tim di tempat kerja, dan juga harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan keahlian mereka (Wida & Suryani, 2025). Menurut (Sari, 2024) pelatihan berfungsi untuk berfungsi untuk meningkatkan kinerja, membantu menyelesaikan masalah organisasi, memfasilitasi promosi, dan mendorong pengembangan pribadi. Kompetensi instruktur, relevansi materi pelatihan, metode pengajaran, tujuan pelatihan, serta peserta merupakan indikator kualitas pelatihan (Basriani, 2023).

Motivasi kerja merupakan faktor penentu untuk mendorong karyawan agar dapat memaksimalkan potensi mereka dan bekerja dengan antusias, terutama dalam mencapai tujuan perusahaan (Deisti & Muttaqin, 2023). Kompensasi berpengaruh pada peningkatan motivasi juga kepuasan kerja karyawan, kompensasi ini dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, atau bonus (Wiandita & Recky, 2024). Kompensasi juga dapat berupa insentif non-finansial, seperti lingkungan kerja yang nyaman, peluang pengembangan diri, dan prospek karier yang baik (Sari, 2024). Di antara indikator kompensasi terdapat gaji, insentif kinerja, bonus, tunjangan, jaminan kesehatan, dan asuransi (Fitri et al., 2023).

Kinerja karyawan berpatok pada hasil yang mereka capai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, berdasarkan kompetensi profesional

mereka dan sesuai dengan pedoman organisasi (Deisti & Muttaqin, 2023). Kejujuran, profesionalisme, keterampilan, dan tingkat motivasi yang tinggi dari para karyawan turut mencerminkan dan memastikan kinerja yang baik (Wiandita & Recky, 2024). Selain itu, faktor lainnya juga memainkan peran penting dalam membantu karyawan mencapai tingkat kinerja yang optimal, seperti dukungan manajemen dan kepemimpinan (Saputro, 2023). Indikator untuk menilai kinerja karyawan meliputi pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan kepatuhan terhadap tenggat waktu (Kurnia, 2016).

METODE

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif sesuai berdasarkannya peneliti sebelumnya (Alqorni et al., 2025) dan (Kalos et al., 2023). Tetapi untuk mengkaji dampak pelatihan, motivasi kerja, serta kompensasi pada kinerja karyawan di Klinik Pratama X, pada penelitian ini menerapkan pendekatan asosiatif (Sugiyono, 2023). Data dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan metode sampling jenuh, itu berarti akan melibatkan seluruh populasi sebagai sampel penelitian atau kelompok responden (Sugiyono, 2023). Responden survei ini adalah karyawan dan tenaga medis Klinik Pratama X, dengan jumlah total 59 orang. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator yang berkaitan dengan pelatihan kerja (Basriani, 2023) 5 pernyataan, serta yang berkaitan dengan motivasi kerja (Devi, 2009) dengan 5 item pernyataan, kompensasi (Fitri et al., 2023) 6 pernyataan, dan kinerja karyawan (Kurnia, 2016) dan (Zaputri et al., 2019) dengan 6 pernyataan. Untuk memastikan ketepatan dan konsistensi pengukuran, maka instrumen diuji menggunakan validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan analisis (Sugiyono, 2023). Analisis data dilaksanakan melalui regresi linier berganda guna menilai dampak variabel X pada Y, sesuai pengujian hipotesis, analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi, juga pengujian hipotesis yang menggunakan uji-t dan uji-F (Sugiyono, 2023).

HASIL

Studi ini, yang dilakukan di Klinik Pratama X, dengan menggunakan metodologi kuantitatif pendekatan asosiatif serta memanfaatkan teknik sampling jenuh. Dengan kata lain, sampel penelitian, yang terdiri dari 59 responden tersebut mewakili populasi umum.

Uji Validitas

Perolehan uji ini pelatihan, motivasi kerja, kompensasi, serta kinerja karyawan bisa dicermati dalam tabel 2:

Tabel 2 : Perolehan Uji Validitas.

Variabel	Nomor Item	R hitung	R tabel	Ket
Pelatihan (X1)	X1.1.	,782	,256	.VALID
	X1.2.	,792	,256	.VALID
	X1.3.	,593	,256	.VALID
	X1.4.	,657	,256	.VALID
	X1.5.	,827	,256	.VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1.	,793	,256	.VALID
	X2.2.	,722	,256	.VALID
	X2.3.	,623	,256	.VALID
	X2.4.	,736	,256	.VALID
	X2.5.	,747	,256	.VALID
Kompensasi (X3)	X2.1.	,798	,256	.VALID
	X2.2.	,831	,256	.VALID
	X2.3.	,597	,256	.VALID
	X2.4.	,603	,256	.VALID
	X2.5.	,750	,256	.VALID
	X2.6.	,745	,256	.VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.	,734	,256	.VALID
	Y.2.	,730	,256	.VALID
	Y.3.	,568	,256	.VALID
	Y.4.	,701	,256	.VALID
	Y.5.	,773	,256	.VALID
	Y.6.	,790	,256	.VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Oleh Peneliti 2026

Tujuan analisis ini adalah untuk mencari tahu lebih lanjut bagaimana dampak pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan

kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di antara 59 responden. Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 1, nilai r hitung untuk Pelatihan (X1) dengan nilai yang diperoleh kisaran ,593 - ,827. Nilai r hitung untuk Motivasi Kerja (X2) dengan nilai yang diperoleh kisaran ,623 - ,793. Nilai r hitung untuk Kompensasi (X3) dengan nilai yang didapatkan kisaran ,597 - ,831. Nilai r hitung untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai yang diperoleh kisaran ,568 - ,790, menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung sama dengan atau melebihi nilai r acuan. Hal ini menyatakan seluruh item yang digunakan pada instrumen survei valid.

Uji Reliabilitas

Dalam menentukan tingkat konsistensi instrumen penelitian terhadap variabel-variabel yang diteliti, maka dilakukan uji reliabilitas. Di studi ini, memanfaatkan metode CA yang dihitung menggunakan *software* SPSS versi 25. Dalam proses ini akan dinyatakan reliabel bila mempunyai koefisien alfa Cronbach melebihi ,70. Uji reliabilitas yang diperoleh studi ini ditampilkan melalui tabel 3:

Tabel 3 : Perolehan Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Alpha	Ket
Pelatihan (X1)	,789	,70	Reli ble.
Motivasi Kerja (X2)	,786	,70	Reli ble.
Kompensasi (X3)	,780	,70	Reli ble.
Kinerja Karyawan (Y)	,779	,70	Reli ble.

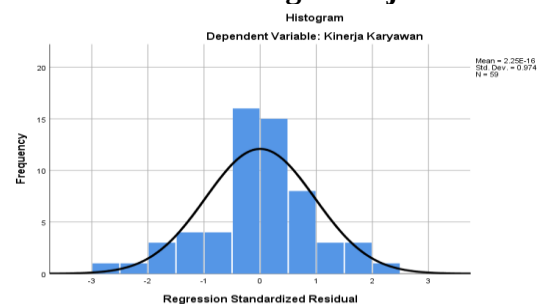
Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Oleh Peneliti 2026

Sesuai tabel 2, nilai CA untuk variabel “Pelatihan” (X1) sejumlah ,789, “Motivasi Kerja” (X2) sejumlah ,786, “Kompensasi “ (X3) sebesar ,780, dan ”Kinerja Karyawan” (Y) sejumlah ,779. Semua nilai CA ini melebihi persyaratan minimum yaitu ,70. Hasil ini menunjukkan bahwasanya seluruh variabel yang dipergunakan di studi ini mempunyai tingkat konsistensi yang tinggi dan juga bisa dipergunakan dalam menilai variabel yang dikaji dan dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Pada proses menetapkan apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau sebaliknya maka dilakukanlah uji normalitas. Penting untuk melakukan uji ini sebelum melakukan analisis statistik parametrik, karena hasil analisis akan lebih akurat dan lebih andal jika data memenuhi asumsi distribusi normal (Sugiyono, 2023).

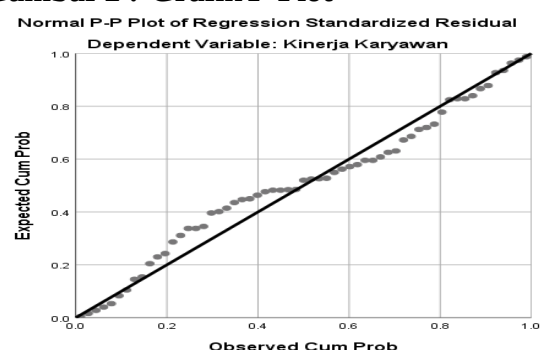
Gambar 1 : Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Oleh Peneliti 2026

Menurut hasil gambar histogram, distribusi menunjukkan bahwa mengikuti distribusi normal (*bell-shaped curve*) dapat dilihat bahwa distribusi tersebut memiliki puncak di tengah dan tersebar secara simetris di sekitar nilai rata-rata. Distribusi ini relatif simetris, dan tidak terlihat adanya kemiringan baik di sisi kanan (positif) maupun di sisi kiri (negatif). Dari hal tersebut disimpulkan bahwa residu sesuai berdasarkan ketentuan distribusi normal.

Gambar 2 : Grafik P-Plot



Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Oleh Peneliti 2026

Selain histogram, hasil uji normalitas dikonfirmasi menggunakan P-plot. Pada Grafik menunjukkan bahwa residu tersebar di sekitar garis diagonal dan juga sesuai dengan

arah garis. Hal ini memperlihatkan bahwasanya residu model regresi mengikuti distribusi normal.

Berdasarkan temuan ini, bisa ditarik simpulan bahwasanya model regresi yang dipergunakan di studi ini sesuai dengan asumsi distribusi normal dan cocok untuk analisis yang lebih lanjut dan mendetail

Uji Multikolinearitas

Pada uji ini dipergunakan dalam menentukan dan memastikan ada korelasi kuat antar variabel X pada model regresi. Jika tidak ada temuan yang signifikan antar variabel tersebut, model regresi mungkin valid. Misalnya, korelasi dapat mengurangi akurasi hasil analisis dan menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi. Nilai toleransi dan VIF digunakan untuk menilai multikolinearitas. Model regresi disebut tidak terdapat multikolinearitas jika nilai Tolerance $\geq 0,10$ serta nilai VIF ≤ 10 .

Tabel 4 : Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan (X1)	,901	1,110
Motivasi Kerja (X2)	,888	1,127
Kompensasi (X3)	,834	1,199

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Oleh Peneliti 2026

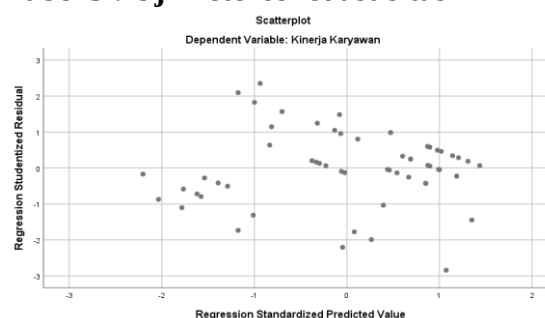
Tabel koefisien menunjukkan bahwasanya “variabel (X1) mempunyai nilai toleransi sejumlah ,901 dan nilai VIF sejumlah 1,110. Variabel (X2) mempunyai nilai toleransi sejumlah ,888 dan nilai VIF sejumlah 1,127”. Variabel ‘Kompensasi’ (X3) mempunyai nilai toleransi ,834 serta nilai VIF 1,199. Seluruh variabel menunjukkan nilai toleransi melampaui 0,10 serta nilai VIF tidak sampai 10. Oleh sebab itu, bisa diambil simpulan bahwasanya tidak ada multikolinearitas pada model regresi, yang berarti variabel X yang dipergunakan di studi ini tidak adanya korelasi kuat satu sama lain dan sesuai untuk analisis regresi berganda.

Uji Heterokedastisitas

Dalam proses agar bisa mengetahui

apakah terdapat ketidakteraturan dalam varians residu dari satu observasi ke observasi lainnya pada model regresi dengan demikian dilaksanakan uji heteroskedastisitas. Model yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas atau memiliki varians konstan bisa dinilai sebagai model regresi yang baik. Uji ini dilaksanakan melalui diagram sebar ZPRED (nilai prediksi) terhadap SRESID (residu terstandarisasi).

Tabel 5 : Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Oleh Peneliti 2026

Hasil grafik menggambarkan bahwa pola titik data tersebar secara acak dengan posisi di atas serta di bawah nilai 0 di sumbu y serta tidak menunjukkan pola tertentu. Dengan begitu, bisa ditarik simpulan model regresi di studi ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas, dan, oleh karena itu, cocok untuk analisis lanjutan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini diterapkan guna melakukan uji dampak variabel “Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Kompensasi (X3) pada Kinerja Karyawan (Y)”. Perolehan analisis ini disajikan berdasarkan tabel 6:

Tabel 6 : Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig .
Konstanta	8,085	2,506	,015
Pelatihan (X1)	-0,037	-0,342	,734
Motivasi Kerja (X2)	,265	2,438	,018
Kompensasi (X3)	,560	5,350	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Oleh Peneliti 2026

Merujuk pada hasil yang disajikan pada tabel, dengan memperhatikan kolom B, memperoleh persamaan berikut:

$$Y = 8,085 - 0,037X_1 + 0,265X_2 + 0,560X_3$$

Hasil regresi menunjukkan konstanta sebesar 8,085, yang berarti apabila variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kompensasi bernilai konstan, maka kinerja karyawan sebesar 8,085. Pelatihan memiliki koefisien - 0,037 dengan nilai signifikansi 0,734 ($>0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja memiliki koefisien 0,265 dengan nilai signifikansi 0,018 ($<0,05$), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi memiliki pengaruh paling besar dengan koefisien 0,560 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang berarti peningkatan kompensasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 : Uji Koefisien Determinasi

Variabel Y	R	R Square	Adjusted R ²
Kinerja Karyawan	0,686 ^a	,471	,442

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Oleh Peneliti 2026

Tabel berikut menyajikan perolehan uji R²:

$$R^2 = 0,471 = 47,1 \%$$

Ini berarti bahwasanya pelatihan, motivasi kerja, dan kompensasi menjelaskan 47,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 52,9% dijabarkan oleh variabel lainnya di luar studi ini.

Dan mempertimbangkan nilai Adjusted R² sejumlah 0,442 maka kesimpulannya variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kompensasi menjelaskan 44,2% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 55,8% sisanya mendapatkan pengaruh oleh hal lain yang tidak ada di studi ini.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 8 : Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Pearson Correlation	Sig.
Pelatihan (X1)	,091	,492
Motivasi Kerja (X2)	,422	,001
Kompensasi (X3)	,638	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Oleh Peneliti 2026

Uji korelasi digunakan untuk mencari tahu hubungan antara variabel pelatihan, motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Sebagaimana terlihat pada tabel menyatakan bahwa variabel motivasi kerja serta kompensasi mempunyai korelasi positif juga kuat dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwasanya peningkatan motivasi kerja serta kompensasi secara umum mampu menaikkan kinerja karyawan.

Koefisien korelasi variabel "Pelatihan" (X1) adalah 0,091 dengan tingkat sig. 0,492 ($p \geq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwasanya Pelatihan memiliki korelasi positif, meskipun lemah, dengan kinerja karyawan, tapi hubungan itu tidak kuat secara statistik.

Koefisien korelasi variabel "Motivasi Kerja" (X2) adalah 0,422 pada tingkat sig. 0,001 ($p \leq 0,05$). Hal ini memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja memiliki hubungan positif serta kuat dengan kinerja karyawan, meskipun dalam kategori "sedang". Demikian pula, dengan variabel Kompensasi (X3) adalah 0,638 dengan tingkat sig. 0,000 ($p \leq 0,05$). Perolehan ini memperlihatkan ada korelasi positif serta kuat antara kompensasi serta kinerja karyawan, yang termasuk dalam kategori "kuat". Maka dapat dimaknai bahwasanya jika makin besar motivasi dan kompensasi karyawan, makin besar juga kinerja mereka. Oleh sebab itu, bisa diambil simpulan bahwasanya seiring dengan meningkatnya motivasi serta kompensasi, dengan demikian kinerja karyawan pun akan terjadi kenaikan. Namun disisi lain walaupun pelatihan memberi dampak positif pada kinerja karyawan, namun tidak signifikan serta termasuk dalam kategori lemah.

Uji t

Tabel 9 : Uji t

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t Hitung	Sig.
Pelatihan (X1)	-.037	-0,342	,734
Motivasi Kerja (X2)	,265	2,438	,018
Kompensasi (X3)	,560	5,350	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Oleh Peneliti 2026

Perolehan uji-t menunjukkan variabel “pelatihan” memperoleh nilai t sejumlah -0,342 pada tingkat signifikansi 0,734. Karena tingkat signifikansi $\geq 0,05$, pelatihan tidak memberi dampak kuat pada kinerja karyawan. Artinya, hipotesis bahwasanya pelatihan memengaruhi kinerja karyawan ditolak.

Nilai t untuk variabel motivasi kerja yakni sejumlah 2,438 pada tingkat kepercayaan 0,018, yang berarti bahwa variabel ini memiliki efek positif signifikan secara statistik pada kinerja karyawan. Demikian pula, nilai t untuk variabel kompensasi adalah sebesar 5,350 pada tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan secara fakta bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 10 : Uji F

Model	F hitung	Sig.
Regresi	16,296	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Oleh Peneliti 2026

Uji-F yang ditunjukkan dalam tabel ANOVA menunjukan nilai F sebesar 16,296 serta tingkat signifikansi 0,000. Pelatihan, Motivasi Kerja, serta Kompensasi semuanya memberi dampak kuat pada kinerja karyawan. Sebagaimana ditunjukan oleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau $\leq 0,05$. Oleh Sebab itu, model regresi yang dipergunakan studi ini sepenuhnya dapat diterima untuk menjelaskan pengaruh X terhadap variabel Y,

dan hipotesis seluruhnya diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini memaparkan bahwasanya pelatihan di Klinik Pratama X tidak memberi dampak kuat secara statistik pada kinerja karyawan, mempunyai nilai p sejumlah 0,734 ($\geq 0,05$). Temuan ini memperlihatkan bahwasanya baik peningkatan maupun penurunan intensitas pelatihan tidak menghasilkan perubahan yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama X. Temuan ini berbanding terbalik dengan hasil yang diteliti oleh (Yusup et al., 2024), (Hidayat & Agustina, 2020), (Fitri et al., 2023), serta (Tangkelayuk et al., 2025) yang memaparkan bahwasanya pelatihan berdampak kuat pada kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan program pelatihan yang diikuti oleh para karyawan belum memberi dampak kuat pada peningkatan hasil kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan

Nilai 0,018 ($\leq 0,05$) mengindikasikan motivasi kerja punya dampak positif pada kinerja karyawan. Temuan ini relevan dengan studi sebelumnya (Iqbal et al., 2025), (Wulandari et al., 2025), (Wiandita & Recky, 2024), serta (Taufiq et al., 2024) yang memperlihatkan motivasi kerja berdampak positif juga kuat secara statistik pada kinerja karyawan di Klinik Pratama X. Namun, hal ini bertentangan dengan temuan (Nainggolan & Recky, 2025) yang menunjukan bahwa motivasi tidak memberi dampak positif juga kuat pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwasanya kompensasi berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$). Penelitian ini menunjukan bahwa gaji atau kompensasi

merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya (Hidayat & Agustina, 2020) dan (Fitri et al., 2023) dari penelitian-penelitian tersebut menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan kuat pada kinerja karyawan. yang menjumpai bahwasanya kompensasi berdampak positif serta kuat pada kinerja karyawan. Sebaliknya, (Wiandita & Recky, 2024), (Taufiq et al., 2024), (Deisti & Muttaqin, 2023), serta (Nabila et al., 2024) memaparkan bahwasanya kompensasi tidak memberikan dampak kuat pada kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, serta Kompensasi pada Kinerja Karyawan

Perolehan uji-F menunjukkan bahwasanya pelatihan, motivasi kerja, serta kompensasi memberi dampak kuat pada kinerja karyawan, mempunyai nilai p sejumlah 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini memperlihatkan bahwasanya 3 variabel tersebut secara bersamaan mendeskripsikan variasi dalam kinerja karyawan di Klinik Pratama X. Nilai R^2 sejumlah 0,471 menunjukkan bahwasanya ketiga variabel bisa mendeskripsikan 47,1% variasi kinerja-karyawan, sementara 52,9% sisanya mendapatkan dampak dari sejumlah faktor lain yang berada di luar cakupan studi ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Hidayat & Agustina, 2020), (Yusup et al., 2024), serta (Tangkelayuk et al., 2025) yang menjumpai bahwasanya pelatihan, motivasi, serta faktor pendukung lainnya secara bersamaan memberi dampak pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Temuan studi tentang dampak pelatihan, motivasi kerja, serta kompensasi pada kinerja karyawan di Klinik Pratama X, yang dilakukan terhadap total 59 anggota karyawan medis dan non-medis, menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberi dampak kuat pada kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel motivasi menunjukkan dampak positif kuat pada kinerja karyawan. Hal berikut menunjukkan bahwasanya motivasi kerja

karyawan ialah satu di antara faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja mereka di Klinik Pratama X. Kompensasi atau gaji juga menunjukkan dampak positif yang kuat pada kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya kompensasi yang didapatkan karyawan juga ialah faktor yang secara langsung memberi pengaruh peningkatan kinerja mereka. Pada saat yang sama, pelatihan, motivasi kerja, serta kompensasi secara bersamaan sangat mendukung kinerja karyawan atau berdampak kuat pada kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwasanya 3 variabel itu secara bersamaan memberi dampak kuat pada kinerja karyawan di Klinik Pratama X. Nilai R^2 sejumlah 0,471 yang bisa dimaknai bahwasanya 47,1% variasi pada kinerja karyawan bisa dijabarkan oleh 3 variabel itu, di lain sisi 52,9% lainnya mendapatkan dampak oleh variabel atau faktor lain diluar studi ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Alqorni, M. Z. W., Ismail, G. D., Rahmi, P. P., Mubarak, D. A. A., Helinawati, E., & Ali, M. M. (2025). Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Papyrus Sakti Paper Mill Divisi PM 2 di Kabupaten Bandung. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 7791–7802.
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Journal Of Tax And Business*, 4(1), 181–190.
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2786–2794.
- Devi, E. K. D. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan*

- komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada karyawan outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang). Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Fitri, M. A., Herwan, M. D. K., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Harmah, H., Nurhikmah, N., & Wahab, A. (2025). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJI SURYA INDAH BANJARMASIN. *Servqual: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 1–10.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh pelatihan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53.
- Iqbal, M., Jaya, R. C., & Recky, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Uptd Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Iv Bandung. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 223–231.
- Jullanar, G., Recky, R., & Surjaatmadja, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik Moch. Zainuddin, Sukmadi & Rekan. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 308–316.
- Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367.
- Kurnia, R. J. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT CONDONG CATUR YOGYAKARTA.
- Nabila, H. L., Recky, R., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Badan Pertanahan Negara (Bpn) Kabupaten Bandung. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 343–350.
- Nainggolan, S. B., & Recky, R. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP TALENTA. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(2), 402–410.
- Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*.
- Sari, D. I. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 16–24.
- Sugiyono, P. D. (2023). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.)). ALFABETA, cv.
- Tangkelayuk, T., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil

- Daerah Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 688–695.
- Taufiq, M., Recky, R., & Sari, Y. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Kabupaten Bandung. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 226–235.
- Wiandita, M. M., & Recky, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Cikalong. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 427–433.
- Wida, Z., & Suryani, D. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sigma Harapan Mandiri. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 61–66.
- Wulandari, R., Recky, R., Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Minimarket Indomaret Bandung. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 95–104.
- Yusup, P. D., Recky, R., Nuradina, K., & Wiryany, D. (2024). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BALIMUKTI SHOES FAKTORY. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 327–336.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., Utami, H. N., & Administrasi, F. I. (2019). PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya. *Universitas Brawijaya, Fakultas Ilmu Administrasi*, 1–8.