EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.3, Maret 2024

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi

Dian Indah Sari
Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: dianindahsari1977@gmail.com

Article History:
Received: 31 Januari 2024
Revised: 18 Februari 2024
Accepted: 21 Februari 2024

Keywords: *Pelatihan, Kompensasi, Motivasi Kerja.*

Abstract: *Untuk mengetahui dampak pelatihan dan kompensasi serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi merupakan tujuan dari penelitian ini. Jenis temuan ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai PLN di Jakarta Timur berjumlah 80 orang. Teknik analisa data menggunakan Uji T, Uji F, Uji Determinasi, Analisa Regresi Linear Berganda. Kesimpulan utama berdasarkan keseluruhan pembahasan di atas adalah sebagai berikut: pertama, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi. Kedua, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Mitra Keluarga Bekasi. Ketiga, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi. Keempat, variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Pengertian kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan padanya. Perusahaan dapat menilai kinerja karyawan sebagai evaluasi untuk menggali potensi diri karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal secara internal atau eksternal. Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain: 1. Faktor Personal/Individual berupa pengetahuan, kepercayaan diri, keterampilan, motivasi, kemampuan dan komitmen. 2. Gaya Kepemimpinan meliputi motivasi, dan arahan diberikan pada bawahan dan dorongan. 3. Lingkungan Kerja termasuk keadaan lingkungan kerja secara fisik dan hubungan antar karyawan pada sebuah tim. 4. Sistem Perusahaan meliputi komisi, insentif, sistem kerja, budaya kerja dan fasilitas kerja. 5. Faktor Kontekstual/Situasional berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, antara lain tekanan kerja dan lingkungan keluarga.

Pelatihan adalah proses yang terencana atas perilaku untuk memodifikasi pengetahuan serta keterampilan melalui *experience* belajar. Tujuan pelatihan yaitu mencapai kinerja efektif pada

berbagai kegiatan. Proses pelatihan meliputi tiga komponen antara lain peserta, trainer dan training. Tujuan umum pelatihan antara lain memperbaharui keterampilan karyawan,meningkatkan kinerja, menghindari keusangan manajerial, mempersiapkan diri untuk promosi dan sukses manajerial, memecahkan permasalahan organisasi dan memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi. Motivasi kerja adalah dorongan secara psikologis dalam diri seseorang untuk menentukan arah dari perilaku pada perusahaan dan tingkat usaha serta berani menghadapi suatu masalah. Motivasi kerja adalah faktor pendorong dari dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan berperilaku sesuai kewajiban dan tugas yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain: gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, supervisi, hubungan personel, sifat dan ruang lingkup pekerjaan, peningkatan tanggung jawab, penghargaan atas pencapaian tugas dan sasaran dan pencapaian menyelesaikan pekerjaan berdasarkan tujuan dan sasaran. 8 indikator motivasi kerja antara lain kemauan, tanggung jawab, . kerelaan, kewajiban, daya pendorong, kerelaan, membentuk keahlian, tujuan, membentuk keterampilan.

Pengertian kompensasi adalah sesuatu diterima karyawan berupa fisik atau non-fisik. Bentuk dari kompensasi diterima karyawan berupa uang atau barang baik langsung dan tidak langsung. Tujuan kompensasi antara lain mendapatkan karyawan, efisiensi biaya, mempertahankan karyawan, perubahan perilaku dan sikap, menjamin keadilan di perusahaan dan administrasi legalitas. Terdapat tiga jenis kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan antara lain 1. Kompensasi Langsung contoh gaji atau upah, insentif komisi, bonus dan laba**.** 2. Kompensasi Tidak Langsung contoh kompensasi asuransi karyawan**,** cuti berbayar, fasilitas perusahaan. 3. Kompensasi Non-Finansial contoh proyek kerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, pelatihan dan pengembangan karyawan, jabatan.

Mitra Keluarga membuka rumah sakitnya yang pertama tahun 1989 yaitu RS Mitra Keluarga Jatinegara, di Jakarta bagian timur. Mitra Keluarga telah tumbuh selama 30 tahun lebih menjadi rumah sakit swasta terkemuka di Indonesia dengan tingkat profit yang sehat. Jaringan rumah sakit yang luas menyediakan layanan kesehatan yang lengkap di wilayah Jabodetabek, kota Surabaya dan kota tertentu lainnya. Mitra Keluarga pada Oktober 2017, mengumumkan akuisisi saham Rumah Kasih Indonesia (Kasih Group), jaringan rumah sakit melayani pasien JKN, di wilayah Jabodetabek dan provinsi Jawa Barat. Jaringan rumah sakit Mitra Keluarga melalui akuisisi dikhususkan melayani pelanggan di wilayah Jabodetabek dan Surabaya lebih dari 30 area dikuhusukan untuk perawatan oleh tenaga spesialis unggulan, sedangkan jaringan rumah sakit Kasih untuk melayani pasien di kota sekunder. tahun 2022 jaringan RS Mitra Keluarga sebanyak 18 rumah sakit Mitra Keluarga dan 9 RS Grup Kasih.

Hasil penelitian dari peneliti terdahulu menurut (Veritia & Alvita, 2022), pelatihan ditemukan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pharmatia Skin. Sebuah penelitian (Poluakan, Runtuwene, Sambul, 2019) menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kiruja, 2018) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Subroto, 2018) menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tegal Shipyard Utama. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, gaji dan motivasi kerja terhadap hasil kerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah aktivitas terkait pekerjaan yang diharapkan dari karyawan dan bagaimana kinerjanya (Kinicki dan Fugate, 2018). Menurut (Sutrisno, 2016), efisiensi adalah "hasil yang telah dicapai seseorang melalui perilaku kerjanya pada saat melaksanakan tugas pekerjaan". Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat pula menghasilkan hasil yang baik pula. Kinerja karyawan sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga kinerja karyawan harus ditingkatkan agar perusahaan dapat memperoleh hasil yang maksimal (Raharjo dan Manuati Dewi, 2016). Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, hasilnya harus berada di bawah kendali manajemen, karena kinerja karyawan seharusnya dapat didiskusikan dan ditentukan bersama antara karyawan dan manajemen, karena tanpa beban kerja dan instruksi yang jelas, karyawan bingung dalam kinerja mereka karyanya (Sinambela, 2016).

Pelatihan

Pelatihan merupakan tanggung jawab bersama karyawan dan organisasi, dimana karyawan memiliki kewajiban untuk merencanakan dan mengikuti pelatihan, yang kesemuanya dirancang untuk mengembangkan keterampilan mereka sehingga terbuka jalur karir yang lebih baik bagi ka ryawandi masa depan (Sinambela, 2016). Di sisi lain, organisasi juga sangat berkepentingan untuk melatih karyawannya agar dapat bekerja secara profesional, antusias dan dengan komitmen yang tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. (Dessler, 2015) menyatakan bahwa "Pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang sudah ada keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk pekerjaan mereka.

Kompensasi

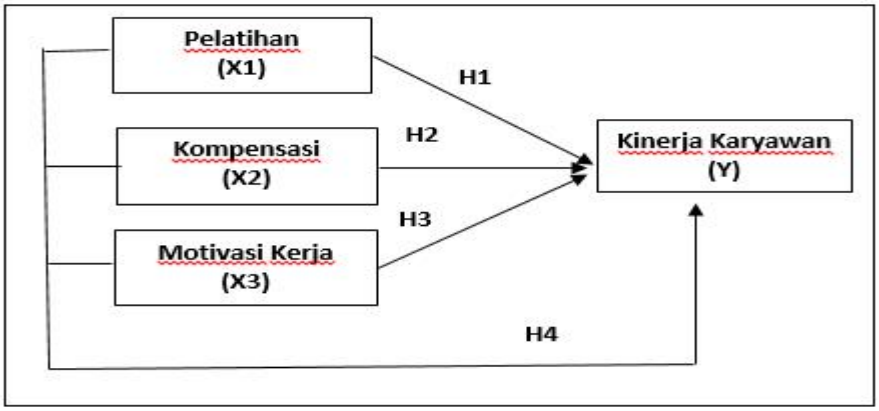
Menurut (Kim dan Jang, 2019), kompensasi merupakan faktor penting dan perhatian banyak organisasi untuk mempertahankan dan melibatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi yang baik harus memiliki sistem reward yang baik dan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut (Mahamaki, Rintamäki dan Rajah, 2019). Menurut (Omari dan Okasheh, 2017) teori menjelaskan kompensasi dalam konteks yang berbeda, mengingat perspektif kekuasaan manajerial. Menurut (Hoole dan Hotz, 2016), (Zacher et al, 2015), (Venz, Pundt dan Sonnentag, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Bangun, 2015), motivasi adalah adanya suatu kegiatan di mana orang lain secara teratur berperilaku, dan tanggung jawab manajer adalah mempengaruhi orang lain atau karyawan. Motivasi juga berperan sebagai mediator dalam mempengaruhi kinerja, karena karyawan selalu dipengaruhi oleh harapan yang relatif berpengaruh terhadap hasil, sehingga diperlukan motivasi yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Hipotesis

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi
H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi
H3: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi
H4: Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif dimana terdapat serangkaian sistematika terhadap fenomena dengan mengumpulkan data kemudian diukur mengunakan teknik statistik. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber utama sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi literatur. Studi literatur diperoleh melalui buku dan jurnal yang berhubungan dengan judul penelitian. Teknik pengambilan data diperoleh melalui survey menggunakan angket yang berisi kuesioner menggunakan skala Likert. *Non Probability Sampling* menggunakan *Purposive Sampling* untuk teknik sampling. *Puposive Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara acak dengan kelompok sampel yang memenuhi kriteria tertentu Sampel penelitian ini adalah karyawan RS Mitra Keluarga di Bekasi. Survei tersebut menggunakan beberapa kriteria antara lain: karyawan RS Mitra Keluarga di Bekasi berusia antara 20 tahun s/d 50 tahun. Jumlah total karyawan RS Mitra Keluarga di Bekasi yang memenuhi kriteria untuk penelitian ini adalah 80 orang. Penggunaan model SPSS 24 digunakan untuk menganalisis data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Hipotesis Parsial

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.088	2.673		-.781	.437
	X1_Pelatihan	.522	.110	.434	4.731	.000
	X2_Kompensasi	.191	.094	.203	2.035	.045
	X3_Motivasi Kerja	.294	.108	.257	2.733	.008

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel satu di atas, diperoleh statistik t-image sebagai berikut:

1. Pelatihan terutama didasarkan pada perhitungan beberapa perkiraan regresi saja, t hitung adalah 2.639 dan nilai signifikan adalah 0.000. Karena harga sig.t adalah 0.000 karena 0.000 < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Dengan kompensasi yang didasarkan terutama pada konsekuensi lebih dari satu regresi, lihat perhitungan, nilai t hitung adalah 1.664 dan nilai sig adalah 0.045. Karena harga sig.t adalah 0.045 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. T-score motivasi kerja sebesar 1,664 dengan nilai signifikansi 0,008. Karena nilai signifikansinya adalah 0,008 < 0,05. Dari sini dapat disimpulkan sebagian bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Hipotesis Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632.091	3	210.697	22.352	.000[b]
	Residual	716.396	76	9.426		
	Total	1348.487	79			

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

b. Predictors: (Constant), X3_Motivasi Kerja, X1_Pelatihan, X2_Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi simultan variabel pelatihan, reward, dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,000, sedangkan nilai f hitungnya adalah 22,352. Sehingga didapatkan nilai F hitung > F tabel dengan nilai 22,352 > 2,330. Dengan signifikansi 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima. Artinya variabel pendidikan, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate
1	.685[a]	.469	.448	3.070

a. Predictors Variable: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Pelatihan (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji determinasi (R2) sebesar 0,469.atau 46,9% yang menunjukkan bahwa besarnya persentase variabel independen yaitu variabel pelatihan, motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,469 atau sebesar 46.9% merupakan kontribusi terhadap Kinerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi sedangkan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Melalui tabel 4 terlihat nilai Adjusted R2 sebesar 0,448. Data ini menunjukkan bahwa variabel pertumbuhan laba didorong sebesar 44,8% dengan menggunakan variabel Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja. 55,2% akhir terinspirasi untuk menggunakan variabel yang berbeda di luar variabel penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2.088	2.673		-.781	.437
X1_Pelatihan	.522	.110	.434	4.731	.000
X2_Kompensasi	.191	.094	.203	2.035	.045
X3_Motivasi Kerja	.294	.108	.257	2.733	.008
Dependent Variable : Kinerja					

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Y = -2.088 + 0.522 Pelatihan + 0.191 Kompensasi + 0.294 Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan di atas, diperoleh konsep sebagai berikut:

1. α = -2.088 artinya jika semua variabel independen bernilai nol maka variabel kinerja karyawan (Y) dapat bernilai -2.088.
2. β1 = 0.522, artinya jika pelatihan naik 1% maka variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 522% dengan asumsi berbagai variabel dianggap konstan. Hubungan ini dinilai baik, sehingga terdapat hubungan yang baik antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

2. β2 = 0.191, artinya jika kompensasi meningkat menggunakan 1%, variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 191%, dengan asumsi berbagai variabel konstan. Koefisiennya positif, menyiratkan bahwa mungkin ada hubungan yang positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Artinya kompensasi memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.
3. β3 = 0.294 artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar 294% maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 294% dengan asumsi berbagai variabel dianggap konstan. Pengganda dianggap baik, sehingga terdapat hubungan yang baik antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan t hitung sebesar 4,731 > t tabel 1,990 dengan signifikansi 0,000 artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis pertama bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai harus diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Subari dan Riady, 2015) menyatakan pada hasil penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM. Menurut (Subroto, 2018) ditemukan dalam penelitiannya bahwa pelatihan berdampak pada kinerja karyawan PT Tegal Shipyard Utama. Menurut (Noratta dan Prabowo, 2019), secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Raya Lestari Timur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin sering karyawan mengikuti on-the-job training, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Padahal menurut (Idrees et al, 2015), kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan pelatihan karyawan. Penelitian (Andayani & Makian, 2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian PT.PCI Elektronik Internasional. Menurut (Widijanto, 2017) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan kerja mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya. Hasil penelitian (Julianry, Syarief dan Affandi, 2017) menyatakan bahwa pelatihan berdampak positif dan siginifikan secara signifikan terhadap kinerja karyawan Keminfo.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan t hitung sebesar 4,731 > t tabel sebesar 1,990 dengan signifikansi 0,000. Artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya kita

harus menerima hipotesis pertama bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan (Dwianto, Purnamasari & Tukini, 2019) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja karyawan PT. JAEIL Indonesia. Hasil penelitian (Arifudin, Opan. 2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Global Media. Menurut penelitian (Syaifullah dan Prasetyo, 2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak menimbulkan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan PT.Prima Bumi Pakuwon Jaya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa t-score adalah 2,733 > ttabel 1,990 dan signikansi sebesar 0,008 karean 0,008 < 0,05 artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Subari dan Riady, 2015) pada temuannya menyimpulkan bahwa motovasi kerja secara siginifikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM. Temuan penelitian (Veritia & Alvita, 2022) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pharmatia Skin. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi hanya berfungsi sebagai dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat, dan ketika manajemen memotivasi karyawan secara positif, karyawan merasa dihargai sehingga karyawan merasa senang. Menurut (Noratta dan Prabowo, 2019), secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Raya Lestari Timur. Sebuah penelitian (Subroto, 2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tegal Shipyard Utama. Menurut hasil penelitian (Andayani & Makian, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT.PCI Elektronik Internasional. Menurut penelitian (Widijanto, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya. Menurut (Julianry, Syarief dan Affandi, 2017) pada penelitiannya menyimpukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian Komunikasi dan Informatika. Menurut hasil penelitian (Hidayat, 2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan F hitung 22,352 > F tabel 2,33 dengan signifikansi 0,000 dan 0,000 < 0,05 yang artinya variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis keempat diterima, yang menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andayani dan Makian, 2016) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PCI Elektronik INternasional. Menurut (Noratta dan Prabowo, 2019), pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan PT. Orienta Raya Lestari. Sebuah studi tentang pelatihan dan kompensasi kinerja karyawan (Veritia & Alvita, 2022) menemukan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pharmatia Skin.

KESIMPULAN

Kesimpulan utama berdasarkan keseluruhan pembahasan di atas adalah sebagai berikut: pertama, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi. Kedua, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada RS Mitra Keluarga Bekasi. Ketiga, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi. Keempat, variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan RS Mitra Keluarga Bekasi.

DAFTAR REFERENSI

Al-Omari,K & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of an engineering company in Jordan, *Int. J. Appl. Eng. Res.*, 12(24), 15544–1555

Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4(1)*, 41-46.

Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:* Penerbit Erlangga.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dwianto, A.S., Purnamasari, P & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *JESYA*. 2(2), 209-223

Herawati & Masdupi, E. (2021). The Influence of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance. PICEEBA 8, *Advances in Economics, Business and Management Research, volume 222, 306-310*

Hidayat, Rahmat, 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Widya Cipta, 5(1), 16-23

Hoole, C & Hotz, G. (2016).“The impact of a total reward system of work engagement,” *SA J. Ind. Psychol.* 42(1), 1–14

Idrees, Z., Xinping, X., Shafi, K., Hua, L., & Nazeer, A. (2015). Effect Of Salary, Training And Motivation On Job Performance Of Employees. *American Journal Of Business, Economic And Management; 3(2)*, 55-58.

Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika . *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 3(2)*, 236-245.

Kim, H. S. & Jang, S. C. (Shawn). (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry, *International Journal of Hospitality Management*. 88, 102513

Kinicki,A & Fugate, M (2018). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. Mc Grow-Hill Education

Kiruja, E. M. (2018). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya, *Int.J. Adv. Manag. Econ.* 2(4), 73–82

Noratta, S. & Prabowo, B. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 1(3), 162-172

Poluakan AK, Runtuwene RF & Sambul SAP. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *JAB*. 9(2), 70-77

Raharjo, K. S., & Manuati Dewi, I. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis DanKewirausahaan, 10(2)*, 117-127.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid UntukMeningkatkan Kinerja.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Subari, S., & Riady, H. (2015). Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications. *American Journal of Business and Management, 4(3)*, 133-145.

Subroto, Setyowati. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL*. 12(1), 18-33

T. Mahlamäki, T. Rintamäki, and E. Rajah. (2019). "The role of personality and motivation on key accoaunt manager job performance," *Ind. Mark. Manag.* 83(11), 174–184

Venz L, Pundt A, & Sonnentag S. (2018). "What matters for work engagement? A diary study on resources and the benefits of selective optimization with compensation for state work engagement," *J. Organ. Behav.* 39(1), 26–38

Veritia & Alvita,D. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*. 2(1), 30-39

Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *AGORA, 5(1)*, 1-5.

Zacher H, Chan F, Bakker A.B, and Demerouti E. (2015). "Selection, optimization, and compensation strategies: Interactive effects on daily work engagement," *J. Vocat. Behav.*, vol. 87, 101–107