

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Puskesmas Sukaramai Tapung Hulu, Kampar, Riau

Prada Putri Katarina Nainggolan¹, Agussalim M², Delvianti³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Pradanainggolan04@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine: (1) the effect of training on employee performance, (2) the effect of compensation on employee performance, (3) the effect of training and compensation simultaneously on employee performance, (4) whether work motivation is able to moderate the relationship between training and employee performance, and (5) whether work motivation is able to moderate the relationship between compensation and employee performance. This study is quantitative with an associative descriptive approach. The sample in this study was 41 people. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires and documentation. Data were analyzed using validity tests, reliability, multiple linear regression, and Moderated Regression Analysis (MRA) with the help of the SPSS version 23 program. The results of the study indicate that: (1) training has an effect but is not significant on employee performance, (2) compensation has a significant positive effect on employee performance, (3) training and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance, (4) work motivation does not moderate the relationship between training and performance, but (5) work motivation is able to moderate (strengthen) the relationship between compensation and employee performance. Sukaramai Health Center needs to evaluate training, strengthen the compensation system, and increase work motivation to encourage employee performance, while further research is suggested to expand the variables, objects, and analysis methods.*

Keywords: *Training, Compensation, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai, (4) apakah motivasi kerja mampu memoderasi hubungan pelatihan terhadap kinerja pegawai, serta (5) apakah motivasi kerja mampu memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, dan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) motivasi kerja tidak memoderasi hubungan pelatihan terhadap kinerja, namun (5)

motivasi kerja mampu memoderasi (memperkuat) hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Puskesmas Sukaramai perlu mengevaluasi pelatihan, memperkuat sistem kompensasi, dan meningkatkan motivasi kerja guna mendorong kinerja pegawai, sementara penelitian selanjutnya disarankan memperluas variabel, objek, dan metode analisis.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Puskesmas Sukaramai sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama dituntut memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional. Namun, masih terdapat keluhan masyarakat terkait keterlambatan pelayanan, ketidakhadiran petugas saat jam layanan, serta kurang optimalnya komunikasi dengan pasien, yang mengindikasikan kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Permasalahan tersebut terutama terjadi pada bagian pelayanan dan diduga dipengaruhi oleh faktor pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja pegawai.

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai, namun hasil observasi awal menunjukkan bahwa pelatihan belum diberikan secara merata, sehingga sebagian pegawai kurang siap menghadapi tuntutan pelayanan dan perkembangan teknologi. Selain itu, kompensasi yang belum sebanding dengan beban kerja serta pemberian insentif yang tidak konsisten turut menurunkan semangat kerja pegawai. Motivasi kerja juga masih perlu ditingkatkan, terlihat dari rendahnya inisiatif dan antusiasme pegawai dalam menjalankan tugas dan mengembangkan diri.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta motivasi kerja mampu memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Riau.”

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau?
3. Apakah Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau?
4. Apakah Motivasi Kerja memperkuat Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau?
5. Apakah Motivasi Kerja memperkuat Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau?

Pelatihan

Menurut Dessler (2015) pelatihan adalah suatu rangkaian proses dalam upaya mengajarkan para pegawai baru atau pegawai yang sudah bekerja tentang keterampilan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan bisa menjadi salah satu usaha yang diharapkan dapat memberikan peningkatan bagi sumber daya manusia, bagi pegawai yang baru memasuki dunia kerja maupun pegawai yang sudah bekerja lebih lama. Indikator Pelatihan menurut Dessler (2015) adalah:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Metode

4. Materi
5. Tujuan Pelatihan

Kompensasi

Afandi (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Indikator kompensasi menurut Afandi (2018):

1. Insentif
2. Tunjangan
3. Fasilitas
4. Upah

Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (2009:93), motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu dorongan atau rangsangan yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan dengan semangat dan tujuan tertentu. Motivasi kerja ini berkaitan dengan keinginan individu untuk mencapai tujuan, baik itu tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (2009) adalah:

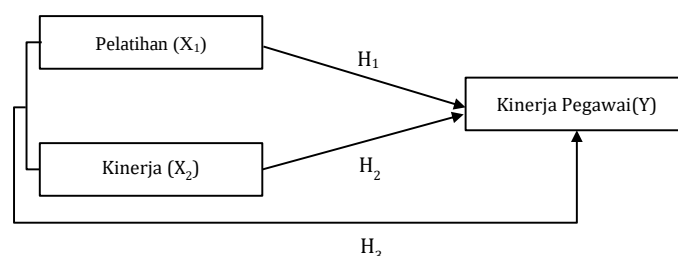
1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang untuk Maju
4. Pengakuan atas kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

Kinerja Pegawai

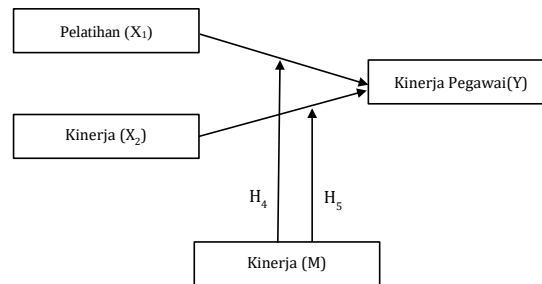
Menurut Mangkunegara (2014) kinerja merupakan serangkaian perilaku-perilaku ketika berkontribusi dalam tugastugasnya, baik yang berdampak positif maupun negatif pada penyelesaian visi misi organisasi. Indikator kinerja pegawai menurut mangkunegara (2014) adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung Jawab

Berdasarkan rumusan masalah latar belakang diatas maka dapat dilihat gambaran kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual tentang Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 2 Kerangka Konseptual Model Moderasi

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau.
- H2: Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau
- H3: Diduga Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukaramai
- H4: Diduga Motivasi Kerja memperkuat Pelatihan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Sukaramai.
- H5: Diduga Motivasi Kerja memperkuat Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukaramai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap seluruh pegawai Puskesmas Sukaramai sebanyak 41 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta MRA dengan bantuan SPSS.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil perhitungan tabel distribusi frekuensi rata - rata pada variabel Pelatihan, Kompensasi, Kinerja dan Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

a. Distribusi Frekuensi Rata – Rata Variabel Pelatihan(X1)

Tabel 1. Rata-rata distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan(X1)

Indikator	N	Mean	TCR (%)
1. Instruktur	41	3,92	78,44
2. Peserta	41	3,90	77,95
3. Metode	41	4,00	80,10
4. Materi	41	3,98	79,61
5. Tujuan Pelatihan	41	4,07	81,46
Rata-rata		4,0	79,51

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden, variabel Pelatihan (X1) berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 4,07, yang menunjukkan bahwa pelatihan dinilai sesuai kebutuhan dan mendukung peningkatan kemampuan kerja pegawai. Indikator Tujuan Pelatihan memiliki nilai tertinggi (4,07), diikuti Metode Pelatihan (4,00) dan Materi Pelatihan (3,98), yang menandakan pelatihan telah relevan dan mudah dipahami. Sementara itu, indikator Peserta memiliki nilai terendah (3,90), meskipun masih tergolong baik, sehingga partisipasi dan keterlibatan pegawai dalam pelatihan perlu ditingkatkan agar hasilnya lebih optimal. Distribusi Frekuensi Rata – Rata Variabel Kompensasi(X2)

Tabel 2. Rata-rata distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi(X2)

Indikator	N	Mean	TCR (%)
1. Insentif	41	4,51	90,24
2. Tunjangan	41	4,46	89,17
3. Fasilitas	41	4,40	88,10
4. Upah	41	4,43	88,68
Rata-rata		4,45	89,04

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden, variabel Kompensasi (X2) berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4,45 dan TCR sebesar 89,04%. Indikator Insentif memiliki nilai tertinggi (4,51), diikuti Tunjangan (4,46) dan Upah (4,43), yang menunjukkan kompensasi dinilai adil dan memotivasi pegawai. Sementara itu, indikator Fasilitas memiliki nilai terendah (4,40), meskipun masih tergolong sangat baik, sehingga perlu ditingkatkan untuk menunjang kenyamanan kerja secara optimal. Distribusi Frekuensi Rata – Rata Variabel Kinerja(Y)

Tabel 3. Rata-rata distribusi Frekuensi Variabel Kinerja(Y)

Indikator	N	Mean	TCR (%)
1. Kualitas Kerja	41	4,44	88,78
2. Kuantitas Kerja	41	4,45	89,07
3. Kerjasama	41	4,44	88,78
4. Tanggung Jawab	41	4,46	89,17
Rata-rata		4,44	89,08

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden, variabel Kinerja Pegawai (Y) berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4,44 dan TCR sebesar 89,08%. Indikator Tanggung Jawab memiliki nilai tertinggi (4,46), diikuti Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Kerjasama yang juga berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja secara optimal, meskipun tetap perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk menjaga produktivitas. Distribusi Frekuensi Rata – Rata Variabel Motivasi Kerja(Z)

Tabel 4. Rata-rata distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja(Z)

Indikator	N	Mean	TCR (%)
1. Tanggung Jawab	41	4,15	82,93
2. Prestasi Kerja	41	4,46	89,17
3. Peluang untuk maju	41	4,20	84,00
4. Pengakuan atas kinerja	41	4,10	82,04
5. Pekerjaan yang menantang		4,32	86,34
Rata-rata		4,24	84,89

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden, variabel Motivasi Kerja (X3) berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 4,24 dan TCR sebesar 84,89%. Indikator Prestasi Kerja memiliki nilai tertinggi (4,46), diikuti Pekerjaan yang Menantang (4,32), yang menunjukkan dorongan berprestasi dan semangat kerja pegawai cukup tinggi. Sementara itu, indikator Pengakuan atas Kinerja (4,10) dan Tanggung Jawab (4,15) memiliki nilai terendah meskipun masih tergolong baik, sehingga pemberian penghargaan dan pengakuan perlu ditingkatkan untuk memaksimalkan motivasi kerja.

Regresi Linear Berganda

Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-9.277	8.464	
X1	.011	.039	.020
X2	.905	.081	.914

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah oleh SPSS 23,2025, Lampiran 10

$$Y = -9,277 + 0,011 X1 + 0,905 X2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

- Konstanta (-9,277)** menunjukkan bahwa ketika pelatihan dan kompensasi bernilai nol, kinerja pegawai bernilai -9,277. Nilai ini secara statistik merupakan titik potong regresi dan kurang bermakna secara praktis.
- Pelatihan (X1)** memiliki koefisien 0,011, yang berarti peningkatan pelatihan menaikkan kinerja sebesar 0,011 satuan. Namun, nilai signifikansi 0,774 ($>0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Kompensasi (X2)** memiliki koefisien 0,905, yang berarti peningkatan kompensasi menaikkan kinerja pegawai. Nilai signifikansi $<0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koesisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.821	4.00486

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah oleh SPSS 23,2025, Lampiran 11

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 82% terhadap kinerja pegawai dan 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan memiliki daya prediksi yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai.

Regresi Moderasi

Analisis ini bertujuan untuk menguji peran Motivasi Kerja (M) dalam memoderasi pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) melalui variabel interaksi $X1 \times M$ dan $X2 \times M$, dengan hasil regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil regresi Moderasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	67.858	84.905		.799	.430
Pelatihan(x1)	-.042	.464	-.072	-.090	.929
Kompensasi(x2)	-.358	1.115	-.299	-.321	.750
Motivasi Kerja(M)	-.278	.847	-.304	-.328	.745
Pelatihan*Motivasi	-.002	.005	-.504	-.368	.715
Kompensasi*Motivasi	.011	.010	1.642	1.070	.292

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah oleh SPSS 23.2025, Lampiran 12

$$Y = 67.858 - 0,042 X1 - 0,358 X2 - 0,278 M - 0,002 (X1 * M) + 0,011(X2 * M)$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Konstanta (67,858), Menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan, kompensasi, motivasi kerja, dan interaksi keduanya bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar 67,858.
2. Koefisien pelatihan sebesar -0,042 dengan nilai signifikansi 0,929 > 0,05. Artinya, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien negatif menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan justru cenderung menurunkan kinerja, meskipun pengaruh ini sangat kecil dan tidak signifikan.
3. Koefisien kompensasi sebesar -0,358 dengan nilai signifikansi 0,750 > 0,05. Hal ini berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ketika variabel motivasi kerja dimasukkan dalam model. Berbeda dengan regresi berganda, pengaruh kompensasi yang sebelumnya signifikan menjadi tidak signifikan setelah dimoderasi motivasi kerja.
4. Koefisien motivasi kerja sebesar -0,278 dengan nilai signifikansi 0,745 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Interaksi Pelatihan dan Motivasi (X1*M), Koefisien interaksi sebesar -0,002 dengan nilai signifikansi 0,715 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Bahkan arah negatif menandakan bahwa motivasi kerja cenderung memperlemah hubungan pelatihan dengan kinerja.
6. Interaksi Kompensasi dan Motivasi (X2*M), Koefisien interaksi sebesar 0,011 dengan nilai signifikansi 0,292 > 0,05. Artinya, motivasi kerja tidak signifikan dalam memoderasi hubungan kompensasi dengan kinerja. Namun arah positif menunjukkan bahwa secara kecenderungan, motivasi kerja berpotensi memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja, meskipun pengaruh ini belum signifikan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Pengujian Hipotesis Parsial)

1. Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$) dan pada signifikan 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df=n-k-1=38$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) diperoleh nilai t tabel sebesar 2.024. Hasil pengujian hipotesis parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Hasil t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1.096	.280
	X1	.289	.774
	X2	13.486	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data hasil olahan SPSS 23,2025 (Lampiran 13)

Berdasarkan hasil uji t pada table diatas, diperoleh nilai signifikansi masing masing variabel sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1)

Nilai signifikansi sebesar 0,774 ($> 0,05$), sehingga **tidak signifikan**. Dengan demikian hipotesis pertama (*H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai*) **ditolak**. Artinya, pelatihan yang diberikan kepada pegawai Puskesmas Sukaramai belum mampu memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Kompensasi (X2)

Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga **signifikan**. Dengan demikian hipotesis kedua (*H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai*) **diterima**. Artinya, kompensasi yang diberikan kepada pegawai terbukti berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja mereka.

2. Regresi Moderasi

Tabel 9. Hasil Uji T Regresi Moderasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.858	84.905	.799	.430
	Pelatihan	-.042	.464	-.072	.929
	Kompensasi	-.358	1.115	-.299	.750
	Motivasi Kerja	-.278	.847	-.304	.745
	Pelatihan*Motivasi	-.002	.005	-.504	.368
	Kompensasi*Motivasi	.011	.010	1.642	.107

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah oleh SPSS 23,2025, Lampiran 12

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi moderasi, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Interaksi Pelatihan dan Motivasi (X1 x M)

Nilai signifikansi sebesar 0,715 ($> 0,05$), sehingga tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga (*H3: Motivasi kerja memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai*) ditolak. Artinya, motivasi kerja tidak mampu memperkuat maupun memperlemah hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai.

2. Interaksi Kompensasi dan Motivasi (X2 x M)

Nilai signifikansi sebesar 0,292 ($> 0,05$), sehingga tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis keempat (*H4: Motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai*) ditolak. Artinya, motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), terdapat perbedaan hasil antara model regresi linear berganda dan regresi moderasi (MRA), sebagai berikut:

- Dalam regresi linear berganda, variabel kompensasi (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan.
- Dalam regresi moderasi, hasil analisis menunjukkan bahwa:
 - Interaksi antara pelatihan dan motivasi kerja (X1*M) tidak signifikan, serta memiliki koefisien negatif. Artinya, motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja, dan cenderung memperlemah hubungan

tersebut.

- b) Interaksi antara kompensasi dan motivasi kerja ($X_2 * M$) juga tidak signifikan, namun memiliki koefisien positif. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpotensi memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja, meskipun belum signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling konsisten berpengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun saat dimoderasi oleh motivasi kerja, meskipun peran moderasi tersebut belum signifikan. Sedangkan pelatihan tidak memberikan pengaruh signifikan, baik secara langsung maupun melalui moderasi.

b. Uji F (Pengujian Hipotesis)

1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependen. Dengan bantuan program SPSS diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2974.277	2	1487.138	92.721
	Residual	609.479	38	16.039	.000 ^b
	Total	3583.756	40		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Data hasil olahan SPSS 23,2025, Lampiran 13

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 92.721 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) $df= 41 - 2 - 1 = 38$, maka nilai F tabel adalah 3,245 , maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hal ini berarti variabel Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau.

2. Regresi Moderasi

Tabel 4. 1 Hasil Uji F Regresi Moderasi

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	3074.133	5	614.827	42.225
	Residual	509.623	35	14.561	.000 ^b
	Total	3583.756	40		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi**Motivasi*, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan**Motivasi*

sumber: data hasil olahan SPSS 23,2025, Lampiran 13

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 42.225 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (**0.000 < 0.05**), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Pelatihan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Pelatihan**Motivasi*, dan Kompensasi**Motivasi* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara simultan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_4, H_5) diterima. Ini berarti bahwa variabel-variabel independen dan interaksi dalam model dapat menjelaskan variasi pada kinerja pegawai secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil pengujian uji F, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pada model regresi linear berganda, nilai F hitung sebesar 92,721 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pada model regresi moderasi (MRA), nilai F hitung sebesar 43,339 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Artinya, variabel pelatihan, kompensasi, motivasi kerja, serta interaksi pelatihan*motivasi dan kompensasi*motivasi secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik model regresi linear berganda maupun model moderasi secara simultan signifikan dalam menjelaskan kinerja pegawai. Namun, penambahan variabel moderasi dalam model moderasi memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai arah dan kekuatan hubungan antar variabel, meskipun interaksi moderasi belum signifikan secara parsial.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau.

Berdasarkan uji t, Pelatihan (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikansi $0,774 > 0,05$ dan t hitung $0,289 < t$ tabel 2,024. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan belum memberikan dampak nyata terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sukaramai, yang diduga disebabkan rendahnya keterlibatan peserta sehingga hasil pelatihan belum diterapkan secara optimal. Temuan ini tidak sejalan dengan teori Dessler (2015), namun didukung oleh penelitian Dicky Moryono (2024), Natsir, Andini & Ramli (2023), serta Setiawati dkk. (2023) yang juga menemukan pengaruh positif namun tidak signifikan. Dengan demikian, pelatihan perlu dievaluasi agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau.

Berdasarkan uji t, Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $13,486 > t$ tabel 2,024. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Sukaramai. Temuan ini sejalan dengan Afandi (2018) serta penelitian Natsir, Andini & Ramli (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai beban kerja mampu meningkatkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, sistem kompensasi perlu dipertahankan secara adil dan transparan agar kinerja pegawai tetap optimal.

3. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung 92,721; sig. 0,000). Namun secara parsial, hanya kompensasi (X2) yang berpengaruh signifikan dan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sejalan dengan Hasibuan (2014) dan Yanti (2020). Sementara itu, pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan (sig. $0,774 > 0,05$), yang menunjukkan bahwa program pelatihan belum efektif dan perlu dievaluasi agar lebih relevan bagi pegawai, sebagaimana didukung oleh Natsir, Andini & Ramli (2023).

4. Pengaruh Motivasi Kerja dalam memperkuat Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau.

Berdasarkan hasil MRA, interaksi Pelatihan dan Motivasi Kerja ($X1 \times M$) memiliki koefisien -0,002 dengan signifikansi $0,715 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi dan cenderung memperlemah pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum relevan meskipun pegawai memiliki

motivasi tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ernawati (2012). Oleh karena itu, program pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai agar lebih efektif.

5. Pengaruh Motivasi Kerja dalam memperkuat Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sukaramai, Tapung Hulu, Kampar, Riau.

Interaksi kompensasi dan motivasi kerja ($X_2 \times M$) memiliki koefisien positif namun tidak signifikan ($\text{sig. } 0,292 > 0,05$), sehingga motivasi kerja **tidak memoderasi secara signifikan**, tetapi tetap cenderung memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi pegawai, semakin besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja mereka. Karena itu, kompensasi yang baik perlu didukung dengan peningkatan motivasi kerja agar hasilnya lebih optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Puskesmas Sukaramai, dapat disimpulkan:

1. Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan ($\text{sig. } 0,774 > 0,05$; t hitung $0,289 < 2,024$), sehingga H_1 ditolak. Pelatihan belum memberikan dampak nyata pada kinerja pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$; t hitung $13,486 > 2,024$), sehingga H_2 diterima. Kompensasi yang baik meningkatkan kinerja pegawai.
3. Secara simultan berpengaruh signifikan ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$; F hitung $92,721 > 3,245$), sehingga H_3 diterima. Keduanya bersama-sama meningkatkan kinerja.
4. Tidak signifikan dan memperlemah hubungan ($\text{koef. } -0,002$; $\text{sig. } 0,715 > 0,05$), sehingga H_4 ditolak. Motivasi tidak memperkuat pengaruh pelatihan.
5. Tidak signifikan namun arah hubungan memperkuat ($\text{koef. } 0,011$; $\text{sig. } 0,292 > 0,05$), sehingga H_5 diterima secara arah hubungan. Kompensasi lebih efektif jika motivasi pegawai tinggi.

Saran

Bagi Puskesmas Sukaramai

- a. Evaluasi Program Pelatihan
 - 1) Menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan teknis seperti SOP pelayanan, penanganan gawat darurat, dan penggunaan alat medis.
 - 2) Mengutamakan metode praktik langsung (hands-on) daripada teori.
 - 3) Melakukan evaluasi pasca-pelatihan melalui uji kompetensi atau observasi kinerja.
 - 4) Menyusun jadwal pelatihan yang tidak mengganggu jam pelayanan.
- b. Perbaiki Sistem Kompensasi
 1. Mengevaluasi insentif dan tunjangan sesuai beban kerja, terutama shift malam atau tugas lapangan.
 2. Memberikan bonus kinerja atau insentif berbasis kehadiran dan tanggung jawab.
 3. Menambah kompensasi non-finansial seperti cuti tambahan atau fasilitas kerja yang lebih baik.
 4. Melibatkan pegawai dalam pembahasan kebijakan kompensasi.
- c. Membangun Lingkungan Kerja yang Memotivasi
 1. Menciptakan budaya apresiatif melalui penghargaan pegawai teladan atau pengakuan prestasi.
 2. Menyediakan ruang diskusi atau konseling terkait kendala kerja.

3. Memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan lanjutan atau promosi internal.
4. Meningkatkan keterlibatan pimpinan dalam aktivitas pelayanan harian.

Bagi Akademis

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau pengembangan karier, serta memperluas objek dan jumlah sampel agar hasil penelitian lebih general. Selain itu, penggunaan metode analisis lanjutan seperti Structural Equation Modeling (SEM) dapat dipertimbangkan untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Dessler, Garry, 2014. *Manajemen sumber daya manusia PT.INDEKS*, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Abidin, I. S. Z., & Yatima, K. (2022). *Upah-Mengupah: Sebuah Tinjauan Ekonomi Islam tentang model pengupahan pekerja secara borongan pada Pt. Dewa Sawit Sari Persada Kabupaten tanjung Jabung Timur (A.Sugianti, Ed.)*. Penerbit Zabags Qu Publish.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.)*. Salemba Empat.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6397>
- Ma'arif, M. S. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/13305>
- Ikhsan, B. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Warung Empal Gentong dan Cafe Krucuk Cirebon. *Skripsi*. https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/34676/17311334_Ikhsan.pdf?sequence=1&isAllowed=y Badri
- Effect, T., & Motivation, W. (n.d.). *EMPLOYEES OF THE SECRETARIAT OF THE REGIONAL PEOPLE ' S*. 31(3), 318–336.