



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 14834-14848

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PLN Unit Pelanggan Kab. Jeneponto

Muh. Aidir U. Sultan¹, M Hidayat², Muhammad Akib³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

[1aidir7855@gmail.com](mailto:aidir7855@gmail.com), [2hidayat@unismuh.ac.id](mailto:hidayat@unismuh.ac.id), [3haagussalim31@gmail.com](mailto:haagussalim31@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PLN Unit Layanan Pelanggan Jeneponto Kabupaten Jeneponto. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan upaya peningkatan kualitas karyawan melalui program pelatihan yang efektif, pemberian motivasi kerja, serta kompensasi yang adil dan layak. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Jeneponto sebanyak 120 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Jeneponto Kabupaten Jeneponto. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT PLN (Persero) dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan program pelatihan yang berkelanjutan, peningkatan motivasi kerja, serta pemberian kompensasi yang lebih optimal.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Produktivitas karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena berkaitan langsung dengan efektivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan. Peningkatan produktivitas tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, khususnya melalui pelatihan, motivasi, dan kompensasi kerja. Ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Namun demikian, kondisi produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya keterampilan, kurang optimalnya pemanfaatan waktu kerja, serta belum efektifnya sistem pengembangan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan pelatihan, motivasi, dan kompensasi belum berjalan secara maksimal, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal.

Secara teoritis, pelatihan mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja, motivasi mendorong semangat serta intensitas kerja, sedangkan kompensasi berfungsi sebagai bentuk penghargaan yang memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PLN Unit Pelanggan Kab. Jeneponto

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jeneponto. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

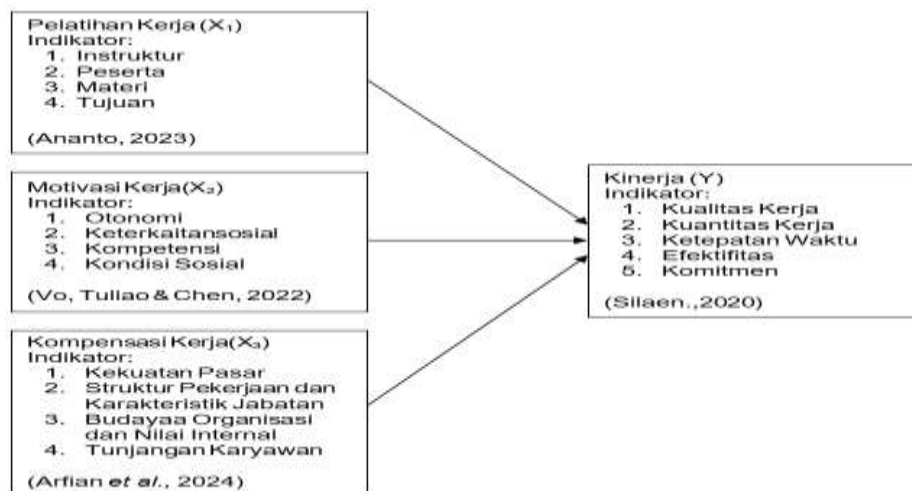
2. Kajian Teoritis

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja sebagai aset organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. MSDM mencakup fungsi perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, hingga evaluasi kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dalam perspektif teoritis, Human Capital Theory menekankan bahwa investasi pada pelatihan dan pengembangan SDM akan meningkatkan produktivitas, sedangkan Resource-Based View (RBV) memandang SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif organisasi.

Pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pelatihan berfungsi menjembatani kesenjangan antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas. Program pelatihan yang berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan efisiensi kerja serta adaptasi terhadap perubahan teknologi.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku, intensitas, dan ketekunan karyawan dalam bekerja. Motivasi terdiri dari aspek intrinsik seperti kebutuhan berprestasi, serta ekstrinsik seperti kompensasi dan penghargaan. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, loyalitas, serta komitmen terhadap organisasi. Kompensasi kerja adalah bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang adil dan kompetitif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta retensi karyawan. Selain itu, kompensasi juga berfungsi sebagai instrumen strategis untuk mendorong kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi, motivasi, dan sistem penghargaan yang diterapkan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan, motivasi, dan kompensasi memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Jeneponto Kabupaten Jeneponto.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Jeneponto sebanyak 120 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu pelatihan (X₁), motivasi (X₂), dan kompensasi (X₃), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Operasionalisasi variabel diukur berdasarkan indikator masing-masing, seperti pelatihan (instruktur, materi, tujuan), motivasi (otonomi, kompetensi, keterkaitan sosial), kompensasi (finansial dan non-finansial), serta kinerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R²) untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Jeneponto yang berlokasi di Kabupaten Jeneponto. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan relevansi dengan objek penelitian, yaitu karyawan sebagai subjek utama dalam pengukuran kinerja.

2. Waktu

Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, dimulai dari bulan Desember 2025 hingga Januari 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data.

b. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Data tersebut digunakan untuk mengukur pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Jeneponto. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti dokumen perusahaan, literatur, buku, serta jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian

c. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Jeneponto yang berjumlah 120 orang. Populasi ini dipilih karena seluruh anggota memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu pelatihan, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 54 responden yang dianggap telah mewakili populasi dan memenuhi kriteria yang ditetapkan.

d. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Kuesioner digunakan sebagai teknik utama untuk memperoleh data primer dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tertutup kepada responden yang disusun berdasarkan skala Likert untuk mengukur variabel pelatihan, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang berkaitan dengan profil perusahaan, jumlah karyawan, serta informasi lain yang mendukung penelitian. Studi pustaka dilakukan dengan mengkaji berbagai literatur seperti buku, jurnal ilmiah, dan sumber relevan lainnya guna memperkuat landasan teori dan analisis penelitian.

Tabel 1 Skala Likert

Skor	Kategori
5	Sangat Setuju

4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

e. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen meliputi pelatihan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Hubungan antar variabel dianalisis untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Pelatihan(X1)	Pelatihan di definisikan sebagai proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar efektif dalam bekerja.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Tujuan (Ananto, 2023)	Likert 1-5
Motivasi(X2)	Didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan.	1. Otonomi 2. Keterkaitansosial 3. Kompetensi 4. Kondisi sosial (Vo, Tuliao & Chen, 2022)	Likert 1-5
Kompensasi(X3)	Didefinisikan sebagai Balas jasa finansial dan non-finansial atas kontribusi karyawan.	1. Kekuatan pasar 2. Struktur pekerjaan dan karakteristik jabatan 3. Budaya organisasi dan nilai internal 4. Motivasi dan harapan karyawan (Arfian <i>et al.</i> , 2024)	Likert 1-5
Kinerja (Y)	Didefinisikan sebagai Hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen (Arfian <i>et al.</i> , 2024)	Likert 1-5

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21-30 Tahun	52	96%
30-40 Tahun	1	2%
>40 Tahun	1	2%
Jumlah	54	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut sebagian besar responden berada pada usia 21–30 tahun (96%), yang menunjukkan dominasi tenaga kerja usia produktif dengan karakteristik energi kerja tinggi, adaptif, dan cepat menerima pengetahuan baru. Kondisi ini mendukung efektivitas pelatihan, meningkatkan motivasi untuk berkembang, serta memperkuat respons terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, komposisi usia tersebut berpotensi besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan pelatihan, motivasi, dan kompensasi yang optimal.

2) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki- Laki	39	72%
Perempuan	15	28%
Jumlah	54	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (72%), yang mencerminkan dominasi tenaga kerja pada pekerjaan yang bersifat teknis dan operasional. Kondisi ini berimplikasi pada pentingnya pelatihan yang bersifat praktis untuk meningkatkan kompetensi kerja, serta tingginya motivasi dalam mencapai target pekerjaan. Selain itu, pemberian kompensasi yang tepat turut berperan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan, motivasi, dan kompensasi menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan pada lingkungan kerja yang didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

3) *Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir*

Tabel 5 Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	8	15%
D3	15	28%
S1	31	57%
S2	0	0%
Total	54	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 (57%), diikuti D3 (28%) dan SMA (15%), yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi. Kondisi ini mendukung kemampuan dalam memahami pelatihan, meningkatkan motivasi kerja, serta memengaruhi ekspektasi terhadap kompensasi yang diterima. Oleh karena itu, pelatihan, motivasi, dan kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang beragam.

4) *Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja*

Tabel 6 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	10	19%
1-5 Tahun	28	52%
5-10 Tahun	16	29%
Jumlah	54	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–5 tahun (52%), yang menunjukkan dominasi karyawan dengan pengalaman kerja menengah. Kondisi ini mendukung efektivitas pelatihan karena karyawan telah memiliki dasar pengalaman, serta meningkatkan motivasi dan komitmen kerja. Selain itu, masa kerja juga memengaruhi ekspektasi terhadap kompensasi yang diterima. Oleh karena itu, pengelolaan pelatihan, motivasi, dan kompensasi yang tepat dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. *Uji Instrumen Penelitian*

1) *Uji Validitas*

Tabel 7 Uji Validitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Status
	X1.1	0.549		Valid
	X1.2	0.481		Valid

Pelatihan	X1.3	0.735	0.0361	Valid		
	X1.4	0.752		Valid		
	X1.5	0.570		Valid		
	X1.6	0.592		Valid		
	X1.7	0.543		Valid		
	X1.8	0.770		Valid		
	X1.9	0.732		Valid		
	X1.10	0.408		Valid		
	X1.11	0.583		Valid		
	X1.12	0.578		Valid		
	X1.13	0.610		Valid		
	X1.14	0.486		Valid		
	X1.15	0.646		Valid		
	Motivasi	X2.1		0.536	0.361	Valid
		X2.2		0.601		Valid
X2.3		0.658	Valid			
X2.4		0.673	Valid			
X2.5		0.542	Valid			
X2.6		0.592	Valid			
X2.7		0.726	Valid			
X2.8		0.707	Valid			
X2.9		0.701	Valid			
X2.10		0.725	Valid			
X2.11		0.051	Valid			
X2.12		0.661	Valid			
X2.13		0.550	Valid			
X2.14		0.702	Valid			
Kompensasi Kerja	X3.1	0.804	0.361	Valid		
	X3.2	0.879		Valid		
	X3.3	0.788		Valid		
	X3.4	0.691		Valid		
	X3.5	0.668		Valid		
	X3.6	0.708		Valid		
	X3.7	0.649		Valid		
	X3.8	0.665		Valid		
	X3.9	0.751		Valid		
	X3.10	0.755		Valid		

	X3.11	0.692		Valid
	X3.12	0.734		Valid
	X3.13	0.747		Valid
	X3.14	0.854		Valid
	X3.15	0.693		Valid
	X3.16	0.685		Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.695	0.361	Valid
	Y.2	0.739		Valid
	Y.3	0.645		Valid
	Y.4	0.746		Valid
	Y.5	0.665		Valid
	Y.6	0.784		Valid
	Y.7	0.872		Valid
	Y.8	0.843		Valid
	Y.9	0.680		Valid
	Y.10	0.824		Valid
	Y.11	0.775		Valid
	Y.12	0.760		Valid
Y.13	0.799	Valid		
Y.14	0.841	Valid		
Y.15	0.860	Valid		
Y.16	0.825	Valid		
Y.17	0.724	Valid		
Y.18	0.695	Valid		

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 27

Berdasarkan hasil tabel hasil uji validitas di atas diketahui bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel pelatihan, motivasi, dan kompensasi kerja memiliki nilai r – hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Dengan demikian seluruh aitem pernyataan di nyatakan valid dan layak di gunakan sebagai instrumen penelitian hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang di teliti secara tepat, sehingga kosioner dapat di gunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

2) Uji Reliabelitas

Tabel 8 Uji Reliabelitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach 's Alpha	Syarat	Keterangan	Kriteria
Pelatihan (X1)	15	0.750	0,70	Reliabel	Tinggi
Motivasi (X2)	14	0.756	0,70	Reliabel	Tinggi

Kompensasi (X3)	16	0.766	0,70	Reliabel	Tinggi
Kinerja karyawan (Y)	18	0.958	0,70	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbachs Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh instrument dinyatakan reliabel. Variabel pelatihan memiliki nilai Cronbachs Alpha sebesar 0.750, variabel motivasi memiliki Cronbachs Alpha 0.756, dan variabel kompensasi memiliki Cronbachs Alpha 0.766 nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga instrument penelitian layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 9 Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan, motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan	0.200	Normal

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 27

Data variabel Pelatihan, motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan terdistribusi normal, sesuai tabel berikut, yang menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0.200. Karena uji Kolmogorov-Smirnov menyatakan bahwa data dianggap terdistribusi secara teratur jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, data tersebut memenuhi asumsi normalitas. Tabel tersebut menunjukkan bahwa data variabel Pelatihan, motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan terdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig* (0.200) lebih tinggi dari pada nilai signifikansi (0.05).

2) Uji Linieritas

Tabel 10 Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
X1 terhadap Y	0.001	Linier
X2 terhadap Y	0.122	Linier
X3 terhadap Y	0.001	Linier

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji linieritas, diketahui bahwa hubungan antara setiap variabel independen dengan variabel dependen menunjukkan pola yang linier. Nilai *Sig. Deviation from Linearity* untuk variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,001, untuk motivasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,122, dan untuk kompensasi kerja (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,001. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing- masing

variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier. Dengan demikian, asumsi linieritas telah terpenuhi sehingga analisis selanjutnya dapat dilakukan secara valid.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	16.416	9.715	1.690	.097
	Pelatihan (X1)	.544	.109	4.996	.000
	Motivasi (X2)	.470	.129	3.644	.001
	Kompensasi Kerja (X3)	.520	.103	5.069	.000

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji t regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16.416 + 0.544X_1 + 0.470X_2 + 0.520X_3.$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut

1. Nilai konstanta 16,416 menunjukkan bahwa jika pelatihan, motivasi, dan kompensasi dianggap tidak berubah atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka 16,416. Artinya, ada faktor lain di luar ketiga variabel tersebut yang juga memengaruhi kinerja karyawan. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,544 menunjukkan bahwa setiap peningkatan

2. Nilai konstanta 16,416 menunjukkan bahwa jika pelatihan, motivasi, dan kompensasi dianggap tidak berubah atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 16,416. Artinya, ada faktor lain di luar ketiga variabel tersebut yang juga memengaruhi kinerja karyawan.

3. Nilai konstanta 16,416 menunjukkan bahwa jika pelatihan, motivasi, dan kompensasi dianggap tidak berubah atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 16,416. Artinya, ada faktor lain di luar ketiga variabel tersebut yang juga memengaruhi kinerja karyawan.

4. Koefisien sebesar 0,520 berarti setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,520 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Kompensasi juga memberikan pengaruh positif.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 12 Uji T

Variabel	t-Hitung	Sig	Keterangan
Pelatihan	0.544	0.000	Signifikan
Motivasi	0.470	0.001	Signifikan
Kompensasi kerja	0.520	0.000	Signifikan

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis uji t, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan (X1)

Variabel pelatihan memiliki koefisien regresi sebesar 0,544 yang menunjukkan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Variabel Motivasi (X2)

Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,470 yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

3. Variabel Kompensasi (X3)

Variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,520 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

Hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu pelatihan, motivasi, dan kompensasi, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, pelatihan memiliki pengaruh paling dominan, karena memiliki nilai koefisien terbesar.

2) *Koefisien Determinasi (R²)*

Tabel 13 Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.496	16.64631

Sumber : Diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,724, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara ketiga variabel independen (pelatihan, motivasi dan kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,496 menunjukkan bahwa 49.6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel independen, Dengan demikian, model regresi berganda ini memiliki kemampuan prediksi yang kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan berdasarkan pelatihan, motivasi dan kompensasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN ULP Jeneponto Kabupaten Jeneponto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta pemahaman karyawan dalam menjalankan tugasnya. Secara parsial, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Secara parsial, variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas karyawan. Secara simultan (uji F), pelatihan, motivasi kerja, dan kompensasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PLN ULP Jeneponto Kabupaten Jeneponto. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi pelatihan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan sistem kompensasi yang memadai.

Referensi

1. Andriani, D., & Putra, R. A. (2023). *Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kinerja dan loyalitas karyawan*. Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia, 11(1), 45–57.
2. Anggraeni, K. V., Kusuma, K. A., Abadiyah, R., & Sumartik. (2023). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Sidoarjo. Jurnal administrasi dan Manajemen.
3. Aprillianti, P., dkk. (2025). Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 5(1), 256-267.
4. Arfian, A., Supriyadi, T., Supriatna, E., Rahmi, K. H., Nugraha, A. C. W., & Fahrudin, A. (2024). Factors Influencing Companies' Compensation Strategies and Practices: A Literature Review. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2).
5. Arifin, Z., & Lestari, E. (2023). Pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja organisasi di sektor industri. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(2), 112-128.
6. Arimbi, S. (2024). Analisis dampak pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan. Lokawati: *Jurnal Manajemen*, 5(1), 25–33.
7. Aslikhah, U. T., Erianti, A. D., & Agitama, V. N. (2025). Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Karyawan Generasi Z Di Tempat Kerja. *J-LEE-Journal of Law, English, and Economics*, 7(1), 31-54.
8. Asri, D. H., & Moderin, M. (2024). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1293-1310.
9. Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset).
10. Dede, A., & Firhana, R. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pritho Jakarta Barat. *Anugerah Duta Perdana*, 1(1), 1–10.
11. Enrico Satria Nugraha (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(3). Entrepreneurship, 11(2), 303-314
12. Fesanlau, M. A., Yuliati, U., & Febriani, R. (2024). *The effect of training on employee performance with discipline as mediating variable at PT PLN (Persero) UP3 Jayapura*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirusahaan.
13. Fitriani, R., & Susanto, D. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap Ghozali, Imam. 2013. “Aplikasi Analisi Dengan Program SPSS.”
14. Hidayat, M., & Ningsih, M. (2023). Analisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompensasi kerja
15. Hidayat, T., & Sari, D. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. Jurnal manajemen dan bisnis Indonesia, 9(1).
16. Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors influencing motivation and work engagement of healthcare professionals. *Materia socio-medica*, 34(3), 216.
17. Karuniya Putri, A., dkk. (2024). *Compensation, Teamwork, and Job Satisfaction Boost Employee Performance in Indonesia*. Academia Open Kerja; Sebuah Tinjauan Teori. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, Kesejahteraan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jurnal
18. Lesmana, M. T., Batubara, A. R., dkk. (2022). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.
19. Lestari, N. P., & Firmansyah, R. (2023). *Analisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di sektor industri*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 17(1), 67–78.

20. Lestari, S., & Permana, F. (2023). *Pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan: Sebuah studi empiris*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 11(4), 341–355.
21. Lestrai, D., & Nugroho, R. (2023). Analisis motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jurnal ekonomi dan bisnis, 12(1).
22. Lestrari, N., & Nugraha, A. (2024). Analisis kompensasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 13(1).
23. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13thed.). meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Jurnal
24. Novrilisma, M. R. P., & Mustafa, Z., dkk. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi berprestasi. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5(6), 2528-2537.
25. Nufus, Y., Basalamah, M. R., & Arsyianto, M. T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT NU Kabupaten Pamekasan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 14(02), 464-472.
26. Nugraha, S., & Cahyani, R. (2022). *Peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor manufaktur*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 20(2), 152–165.
27. pengelolaan motivasi dan kesejahteraan kerja. Jurnal Sumber Daya Manusia, 18(5), 98-112.
28. penyemangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akademika: Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 22(1).
29. Prabowo, A., Putri, R., & Santoso, B. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal ilmu Manajemen, 11(2).
30. Prasetya, R., & Widodo, H. (2022). *Peningkatan produktivitas karyawan melalui pengelolaan motivasi dan kesejahteraan kerja*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 18(5), 98–112. Produktivitas kerja karyawan. Jurnal manajemen dan kinerja, psikologi industry, 21(1), 56-57.
31. Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 44-53.
32. Putra, A., & Wijaya, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. Jurnal manajemen Indonesia, 10(92).
33. Rachmawati, S., & Nugroho, P. (2021). Peningkatan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi kerja. Jurnal Kinerja Organisasi, 22(4), 189-202.
34. Rahman, F., Hidayat, M., & Akbar, R. (2025) Pengaruh sistem kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Manajemen Strategi, 14(2).
35. Rahman, F., Hidayat, M., & Akbar, R. (2025). Pengaruh system kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Manajemen Strategi, 14(2).
36. Rahman, F., Hidayat, T., & Akbar, M. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal ilmiah manajemen bisnis, 15(2).
37. Rahmawati, R. (2024). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. Agora, 3(2), 187–195.
38. Ramadhan, D., & Mahendra, F. (2023). Kesejahteraan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas: Studi di sektor jasa. Jurnal Organisasi dan Kinerja, 16(3), 221-234.
39. Ramadhani, S., & Yusuf, M. (2022). *Produktivitas kerja sebagai kunci keberhasilan organisasi: Sebuah pendekatan manajerial*. Jurnal Bisnis dan Organisasi, 14(4), 201–213.
40. Rasmalinda, & Safrianto, A. S. (2021). Definisi Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, Vol.1 No.2.
41. Rizky, M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia.
42. Rosyid, M., Nurani, N., Risdiyanto, H., Subandi, E., & Hadiati, E. (2024). Konsep Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 9(2).
43. Sari, A. D. N. (2024). Pengaruh Faktor-faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia: Literature Review. Business and Accounting Education Journal, Vol.5 No.3 (2024). DOI: 10.15294/baej.v5i3.10011.
44. Sari, A., & Hamzah, R. (2023). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap efisiensi karyawan di perusahaan swasta. Jurnal Ekonomi Perusahaan, 14(2), 123-137.
45. Sari, M. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Berbasis Total Quality Management. *Jurnal Syntax Fusion*, 1(08), 780-791. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 11(1):
46. Setiawan, B., & Nuraini, E. (2022). *Hubungan kesejahteraan psikologis dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan*. Jurnal Psikologi Industri, 15(2), 102–114.
47. Setiawan, B., & Prabowo, R. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di era digital. Jurnal Pengembangan Organisasi, 20(1), 44-59.
48. Shahrul Ulum Muhaimin. (2022). Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan: studi UMKM Dayudju Caffe. Mizania: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi, 2(1).South-Western Cengage Learning.
49. Susanto, A., Haris, R., Banjar, T. P., & Putranto, A. T. (2025). MSDM DALAM ORGANISASI: Keseimbangan antara Karyawan dan Perusahaan.
50. Syal, A., Rosnani, T., Daud, I., Kalis, M. C. I., & Hendri, M. I. (2024). *The influence of reward, work-life balance on employee retention: The mediating effect of Job satisfaction Generation Z employees in West Kalimantan*. Journal of Management Science (JMAS), 7(1), 270-279.
51. Tarigan, A., Radito, R., & Purnamawati, N. (2021). *Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Optimal: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 15(1), 45–56.
52. Upadesa Herlambang Wisanggeni, Daffa Dwi Saputra, & Teguh Prasetyo. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 3(4).
53. Vo, T. T. D., Tulliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). *Work motivation: The roles of individual needs and social conditions*. Behavioral Sciences, 12(2), 49.
54. Waskito, A., Sari, D. P., & Nugroho, R. (2023). *Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT Mentari Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 12(1), 88–99.
55. Wesemann, A. (2024). *Turbulence ahead: Strategic human capital management, job satisfaction, and turnover intention*. Public Personnel Management, 53(1), 148-169.
56. Wijayanti, S., & Hendra, W. (2023). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap semangat dan produktivitas kerja karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis, 25(3), 210-223.

57. Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetyo, T. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4).
58. Yuliana, D., & Prasetyo, A. (2021). Hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja di perusahaan manufaktur. *Jurnal Pengembangan Industri*, 17(2), 78-91.
59. Yulinchton, M. R., Ariani, M. B. N., & Triwahyuningtyas, N. (2022). Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah: Studi Kasus di Kabupaten Tegal Periode 2016-2019. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi*.