

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN JENEPONTO**

**Hasnah<sup>\*1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Saripuddin D<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>\*1</sup>hasnahsally@gmail.com , <sup>2</sup>muhammadidris709@gmail.com , <sup>3</sup>saripuddinlagu79@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh 1) secara parsial kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto. 2) pengaruh secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 60 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto. Ini berarti bahwa kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto. Secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja.**

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of (1) partially leadership, compensation and training on employee work motivation at the Inspectorate of Jeneponto Regency (2) the simultaneous influence of leadership, compensation and training on employee motivation at the Inspectorate of Jeneponto Regency (3) the most dominant variable affects the the work motivation of employees at the Inspectorate of Jeneponto Regency.*

*This study was conducted at the Inspectorate of Jeneponto Regency. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, as many as 60 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the study conclude that (1) partially leadership, compensation and training had a positive and significant effect on employee motivation at the Inspectorate of Jeneponto Regency. This means that leadership, compensation and training are able to increase the work motivation of employees at the Inspectorate of Jeneponto Regency (2). Simultaneously leadership, compensation and training have a positive and significant effect on employee motivation (3) partially indicating that the training variable has a dominant effect on work motivation staff at the Inspectorate of Jeneponto Regency, this shows that the better the training, the more motivation to work for the Inspectorate of Jeneponto Regency.*

**Keywords : Leadership, Compensation, Training And Work Motivation.**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan terpenting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi dan setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan

dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Untuk memenuhi motivasi kerja pegawai yang tinggi dibutuhkan. Kepemimpinan, kompensasi yang mencukupi dan Pelatihan yang memadai untuk meningkatkan profesionalisme.

Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau kompetensi.

Faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru adanya kompensasi itulah seorang mau menjadi pegawai baru pada suatu organisasi pemerintahan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa dan diberikan kepada pegawai.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pelaksanaan Pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu Pelatihan perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

Motivasi kerja merupakan penggerak utama yang diharapkan dimiliki oleh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jenepono dalam rangka mendorong tercapainya berbagai program kerja yang dicanangkan organisasi. Motivasi kerja dapat didorong melalui berbagai pendekatan antara lain melalui kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan yang baik.

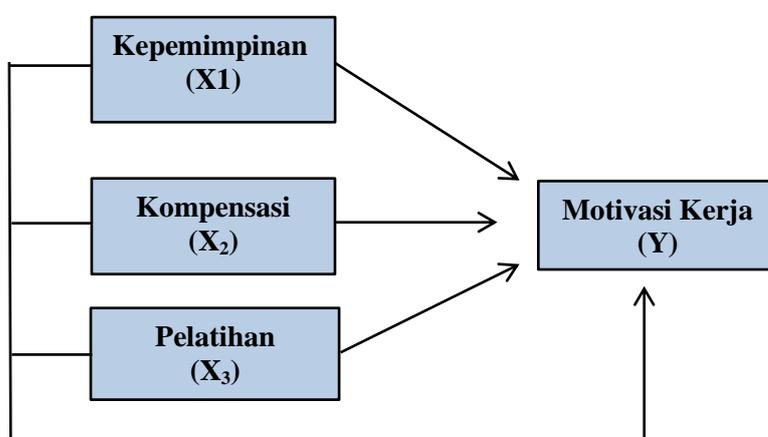
Sebagai salah satu unit kerja yang melayani masyarakat, Inspektorat Kabupaten Jenepono dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya khususnya dibidang pelayanan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan berkesinambungan. Kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang besar di dalam peningkatan motivasi kerja terhadap pegawai Inspektorat Kabupaten Jenepono.

Berdasarkan pengamatan penulis di Inspektorat Kabupaten Jenepono, diketahui bahwa sikap pimpinan Inspektorat belum maksimal dalam melakukan pengawasan langsung kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas, pimpinan kurang tegas dalam menerapkan aturan serta menindak pegawai yang kurang disiplin, kurangnya komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam menyelesaikan tugas. selain itu, para pegawai belum mendapat kepuasan dari hasil kerjanya, karena organisasi belum maksimal dalam memberikan reward yang memadai kepada para pegawainya, padahal

mereka telah bekerja dengan maksimal. Kondisi ini mengakibatkan para pegawai belum termotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Untuk pelatihan yang diberikan oleh Inspektorat terhadap pegawainya belum memadai hal tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai belum mengikuti pelatihan secara berkala sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, padahal pelatihan terhadap pegawai akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Dengan melihat kerangka konseptual diatas, maka ada tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Secara Parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.
2. Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Secara Simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2009). Penelitian dilakukan di Inspektorat Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu dari Desember 2020 sampai dengan Januari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Inspektorat Kabupaten Jeneponto sebanyak 62 orang pegawai. Sugiyono (2009) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 62 pegawai.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang

ditunjukkan oleh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pelatihan terhadap variabel dependen Motivasi Kerja (Y). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Motivasi Kerja
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Kompensasi
- X<sub>3</sub> = Pelatihan
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh
- e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Pelatihan (X3) terhadap variabel terkait yaitu Motivasi Kerja (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh: Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Pelatihan (X3) terhadap variabel terkait yaitu Motivasi Kerja (Y) secara simultan maka dilakukan uji t. dan uji B untuk dapat diketahui pula variable dominan berpengaruh terhadap variable terikat.

**HASIL PENELITIAN**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda coefficients**

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficient	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	1.426	1.571		.907	.368		
Pimpinan (X1)	.055	.121	.049	.453	.653	.558	1.793
Kompensasi (X2)	.260	.093	.252	2.812	.007	.805	1.242
Pelatihan (X3)	.791	.133	.633	5.968	.000	.572	1.748

a. Dependen Variabel Motivasi Kerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,426 + 0,055 X_1 + 0,260 X_2 + 0,791 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,426 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja, maka tingkat motivasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jeneponto adalah sebesar 1,426 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,055. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor kepemimpinan, akan mempengaruhi perubahan motivasi kerja sebesar 0,055 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kepemimpinan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan motivasi kerja sebesar 0,055 satuan pegawai Inspektorat Kabupaten Jeneponto, dengan asumsi  $X_2$ , dan  $X_3$ , tetap.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,260. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor kompensasi, akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja sebesar 0,260 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kompensasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan motivasi kerja sebesar 0,260 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_3$ , tetap.
4. Koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_3$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0.791, artinya setiap penambahan satu satuan variabel pelatihan akan mempengaruhi kenaikan motivasi kerja sebesar 0.791 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel pelatihan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan motivasi kerja sebesar 0.791 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_2$ , tetap.

#### Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap motivasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jeneponto pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t :

**Table 2. Uji t coefficients**

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficient	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	1.426	1.571		.907	.368		
Pimpinan (X1)	.055	.121	.049	.453	.653	.558	1.793
Kompensasi (X2)	.260	.093	.252	2.812	.007	.805	1.242
Pelatihan (X3)	.791	.133	.633	5.968	.000	.572	1.748

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kepemimpinan* terhadap motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,653 > 0,05$ , maka disimpulkan H1 ditolak, artinya *Kepemimpinan* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.
- 2) Pengaruh *kompensasi* terhadap motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ , maka disimpulkan H2 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.
- 1) Pengaruh *pelatihan* terhadap motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ , maka disimpulkan H3 diterima, artinya *pelatihan* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.

### Uji F (Uji Simultan)

Pada table pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

**Table 3. Uji F  
ANOVA**

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	67.959	3	22.653	33.058	.005
Residual	38.374	56	.685		
Total	106.333	59			

a. Dependent Variabel Motivasi Kerja (Y)

b. Predictor: (constant), Pelatihan (X3), Kompensasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai F statistik sebesar 33,058 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799	.639	.620	8.2780

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,639 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) pelatihan ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,639 atau 63.9% variansi motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) pelatihan ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,639 atau 63.9% variansi motivasi kerja. Sedangkan sisanya 36,1 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini :

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan atau nyata terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Pengujian hipotesis pertama menghasilkan nilai koefisien regresi 0,055. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami peningkatan 1 satuan, maka nilai motivasi kerja pegawai akan meningkat 0,055 satuan. Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,653 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bambang (2013), Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan kompensasi Kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu.

### 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motiva Kerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Pengujian hipotesis kedua menghasilkan nilai koefisien regresi 0,260, Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai kompensasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan 1 satuan, maka nilai motivasi kerja pegawai akan meningkat 0,260 satuan. Variabel kompensasi

memiliki nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini menguatkan hasil penelitian Akbar {2012}, Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai, yang berbeda-beda dalam bekerja. Individu berbeda bukan hanya dalam kemampuan mereka mengerjakan sesuatu tetapi juga dalam kemauan untuk mengerjakan sesuatu (motivasi).

Kompensasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Gibson *et al.*, 2012; Robbins, 1998; Armstrong, 1998).

### **3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh secara nyata atau bermakna terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Pengujian hipotesis kedua menghasilkan nilai koefisien regresi 0,791, Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai kompensasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan 1 satuan, maka nilai motivasi kerja pegawai akan meningkat 0,791 satuan. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini sejalan dengan Hermawan (2016), Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Pelatihan bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan dan sikap yang diperlukan. Pelatihan menjadi tanggungjawab seluruh manajemen suatu organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pelatihan sebaiknya diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya, sekaligus sebagai perbandingan antara teori dengan praktek.

### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai F statistik sebesar 33,058 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.

Kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan memberikan pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto memberikan makna bahwa secara bersama-sama memberikan dampak secara nyata untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto, artinya

ketika kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan mengalami peningkatan maka juga akan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini menguatkan hasil penelitian wahyuddin (2012) bahwa Kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

### KESIMPULAN

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat pelatihan pegawai, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Jeneponto.

### DAFTAR PUSTAKA

- Byant, and White. 2012. *Human Resource Management*. Illinois. Irwin.
- Cushway, & Lodge, 2011., *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, PT. Ilex Media Komputindo, Jakarta.
- Gomes R, Luis et-al, 2011. *Managing Human Resources*, Edisi 3, New Jersey
- Gibson, dkk, 2013. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T.Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrayati, Monic Aprilia. 2014. "Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Iklim Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Kaymaz, Kurtulus. 2015. "The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. Business and Economics Research" *Journal* Vol.1, No.3 2015.
- Kusuma, ArtaAdi.2013."Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi
- Luthans, Fred. 2014. **Perilaku Organisasi**. *Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono*. Andi Offset. Yogyakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2014. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-10, Rosda Karya, Bandung.

- Muh. Anwar. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Ruky, 2013. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, 2014. *Perspektif Prilaku Organisasi*. Rajawali Pres; Jakarta.
- Watson, 2012. *The Essence Of Business Process Re-Engineering Terjemahan*, Andi, Yogyakarta.