

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PERSONIL DIREKTORAT LALU LINTAS POLDA SULAWESI SELATAN

Andi Agustiawan, Muhammad Idris, Saripuddin D

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis 1) pengaruh keterlibatan pimpinan, pelatihan dan kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan. 2) Pengaruh keterlibatan pimpinan, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan. 3) variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga didapatkan sampel sebanyak 160 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 keterlibatan pimpinan, kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan. Ini berarti bahwa peningkatan keterlibatan pimpinan, kompensasi dan pelatihan akan mendorong peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pimpinan (X1), kompensasi (X2), dan pelatihan (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan keterlibatan pimpinan, kompensasi dan pelatihan akan meningkatkan motivasi kerja. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pimpinan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin akan semakin meningkatkan motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan.

Kata kunci: keterlibatan pimpinan, kompensasi pelatihan dan Kinerja.

PENDAHULUAN

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 anggota lainnya di dalam kelompok. 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 Kinerja para Pegawai. Untuk memenuhi Kinerja Pegawai yang tinggi

dibutuhkan Kepemimpinan, kompensasi yang mencukupi dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme. Sebagai salah satu unit kerja yang melayani masyarakat, Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan dituntut untuk meningkatkan kinerja Pegawai nya khususnya dibidang pelayanan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan berkesinambungan. Kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang besar di dalam peningkatan motivasi terhadap Pegawai Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan .Faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para Pegawai nya 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 suatu perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan jasa dan diberikan kepada Pegawai.Motivasi kerja merupakan penggerak utama yang diharapkan dimiliki oleh Personil Anggota kepolisian pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan 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.

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. Tugas personil Direktorat lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan merupakan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik untuk mewujudkan Visi dari Direktorat lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan yaitu Terselenggaranya pelayanan prima Polantas kepada masyarakat dengan mengedepankan kearifan lokal : Sipakatau (saling memanusiaikan), Sipakalebba (saling mengingat kebaikan orang lain) dan Sipakaingga (saling mengingatkan), untuk mendukung program pemerintah guna mewujudkan kamseltibcarlantas diwilayah hukum polda Sulawesi selatan dan barat.Untuk mewujudkan visi ini di butuhkan motivasi yang kuat bagi setiap personil di lapangan untuk menciptakan dan menjaga keamanan dalam berlalu lintas. Fakta empiris di lapangan menunjukkan masih adanya sebagian kecil anggota yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini di sebabkan karena belum melekatnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab tersebut secara komprehensif, sehingga di butuhkan berbagai pelatihan dan hal lainnya.Bertitik tolak dari dasar berpikir tersebut, maka penelitian ini mengangkat judul : Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap Motivasi Kerja pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan pertimbangan:

1. Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan merupakan tempat yang paling mudah bagi penulis untuk mendapatkan data penelitian
2. Jumlah Pegawai pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan cukup representative untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Adapun waktu penelitian, direncanakan berlangsung selama satu bulan, yaitu pada bulan November- Desember 2019. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan yang

berjumlah. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi di jadikan sampel. Jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 160 orang Anggota Personil. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan Metode Regresi Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada **tabel 1**, pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel keterlibatan pimpinan, kompensasi, dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Model	Sum of Square	Df	Mean square	F	P
Regression	39.036	3	13.012	277.228	0,000
Residual	6.608	156	0.073		
Total	45.643	159			

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai F statistik sebesar 277,228 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara keterlibatan pimpinan, kompensasi, dan pelatihan terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (keterlibatan pimpinan, kompensasi, dan pelatihan) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap motivasi kerja pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 2
 Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1	(Constant)	,0273	,092		,1938	,0351		
	X1	,458	,110	,413	3,548	,001	,965	,424
	X2	,428	,102	,311	2,509	0,014	,932	,367
	X3	,402	,118	,268	2,281	0,025	,950	,223

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *keterlibatan pimpinan* terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *keterlibatan*

pimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan.

- 2) Pengaruh *kompensasi* terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan.
- 3) Pengaruh *pelatihan* terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *pelatihan* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	,825 ^a	,755	,745	,027096	,966	1608,682	3	156

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Berdasarkan output SPSS pada table 5.18 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,855, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh keterlibatan pimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan pelatihan (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,755 atau 75.5% variansi motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh keterlibatan pimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan pelatihan (X_3). Sedangkan 25.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu termotivasi untuk menjalankan tugasnya.

1. Pengaruh Secara Parsial

a. Pengaruh Keterlibatan pimpinan terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh *keterlibatan pimpinan* terhadap motivasi kerja pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *keterlibatan pimpinan* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah, Jurnal *Magistra* No. 74 Th. XXII Desember 2010, dengan judul Analisis Pengaruh Keterlibatan pimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan pimpinan terhadap motivasi adalah signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori hasil studi dari Machigan menurut Yulk (1998). Mengatakan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*Task Oriented Behavior*). Berdasarkan hasil studi Machigan menunjukkan bahwa keterlibatan pimpinan model ini adalah lebih berkonsentrasi pada fungsi-fungsi yang berorientasi pada tugas seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasi kegiatan para bawahan, dan menyediakan keperluan, peralatan, dan bantuan teknis yang dibutuhkan. Di samping itu, perilaku pemimpin model ini memandu para bawahan dalam menetapkan tujuan-tujuan kinerja (*performance goals*) yang tinggi, namun realistis. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing model keterlibatan pimpinan memiliki karakteristik tersendiri dalam mendorong kinerja bawahan. Model perilaku ini dapat juga berjalan beriringan pada salah seorang pemimpin sekalipun beberapa pemimpin hanya menunjukkan salah satu perilaku atau dua model perilaku yang digunakan dalam menata suatu birokrasi. Namun demikian tujuan tersebut tidak lain untuk meningkatkan kinerja yang sesuai dengan harapan masyarakat

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja diperoleh t hitung 2.281 dengan signifikansi 0,000 menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria Ulfa, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana, 2012, Jurnal Universitas Brawijaya Malang, dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara umum berdasarkan hasil analisis penelitian di AUTO 2000 Malang Sutoyo, maka Karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo merasa sangat puas dengan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Berdasarkan hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa jika Pemberian gaji upah sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan jabatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pernyataan

tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Handoko (2001), bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi pegawai karena besarnya kompensasi yang diberikan merupakan cerminan ukuran nilai pekerjaan pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Kompensasi pegawai merupakan tolak ukur kinerja pegawai. Kompensasi diberikan setelah pegawai menghasilkan kinerja tertentu atau pegawai berhasil melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini pimpinan harus bertindak adil dan tegas dalam pemberian kompensasi apabila pegawai berprestasi. Menurut Sanjaya dan Lasmini (2007), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja pegawai akan rendah atau menurun sehingga menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja pegawai dan perusahaan. Kompensasi juga sebagai factor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai perangsang dalam mendorong pegawai agar tujuan perusahaan tercapai. Temuan penelitian ini didukung hasil penelitian dari Mawar (2007) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang cukup dan bersifat adil akan dapat mendorong minat karyawan. Sedangkan kuat dorongan itu banyak tergantung pada pentingnya kebutuhan yang dirasakan oleh individu. Dengan memahami kebutuhan karyawan kita dapat mengenal dan mengarahkan perilaku individu agar perilaku mereka menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan Basu Swasta tentang siklus kebutuhan perilaku individu merupakan titik awal untuk memahami perilaku. Dari sini diketahui bahwa perilaku individu itu selalu diarahkan pada pemuasan dan menjadi dasar untuk menjelaskan mengapa orang beraksi seperti mereka lakukan terhadap berbagai macam kekuatan motivasional. Pada saat yang sama dengan pemahaman ini manajer dapat mengidentifikasi pendekatan-pendekatan untuk mengarahkan perilaku yang bisa memberikan manfaat paling besar bagi perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu manajer juga harus memahami kebutuhan manusia agar dapat bekerja sama dengan keseluruhan anggota organisasi.

c. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengaruh *pelatihan* terhadap motivasi kerja pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *pelatihan* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan. Hasil pini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardhyan Krisdiyanto (2009), Jurnal, dengan judul *An Analysis Of Factors Influencing Motivation And Its Impact On Employees Performance Improvement*, Hasil penelitian ini memberi dukungan pada Penelitian yang melaporkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. 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.

2. Pengaruh Secara Simultan Variabel Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai F statistik sebesar 277.228 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara keterlibatan pimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardhyan Krisdiyanto (2009), Jurnal, dengan judul *An Analysis Of Factors Influencing Motivation And Its Impact On Employees Performance Improvement*, Hasil penelitian ini memberi dukungan pada Penelitian yang melaporkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Maria Ulfa, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana, 2012, Jurnal Universitas Brawijaya Malang, dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo).

3. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh *keterlibatan pimpinan* terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *keterlibatan pimpinan* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Susanto dan Nuraini, dengan judul Analisis Pengaruh Keterlibatan pimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan pimpinan terhadap motivasi adalah signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Secara parsial keterlibatan pimpinan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan. Ini berarti bahwa peningkatan keterlibatan pimpinan, pelatihan dan kompensasi akan mendorong peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pimpinan (X1), pelatihan (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan keterlibatan pimpinan, pelatihan dan kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dan secara parsial menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pimpinan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin akan semakin meningkatkan motivasi kerja Personil pada Direktorat Lalu Lintas POLDA Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, L. A., Hasibuan, A., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Sudarmanto, E., Solissa, F., ... & Salman, S. (2020). Human Capital Management. Yayasan Kita Menulis.

- Aryati, A. (2020). Factors Affecting The Export of Coffee In South Sulawesi Province. *Point Of View Research Economic Development*, 1(3), 39-50.
- As'ad, Moch. 2010. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty
- Dale, Margaret, A., 2013, *The Art of HRD, Developing Management Skills, Meningkatkan Kemampuan anajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard., and McKee, Annie, 2013, *PRIMAL LEADERSHIP: Realizing the Power of Emotional Intelligence*, Harvard Business School Press, 60 Harvard Way, Boston
- Gybson. ,2014, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, jilid 2, Erlangga, Bandung,
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan H Malayu S P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- Laurens, S., & Putra, A. H. P. K. (2020). Poverty alleviation efforts through MDG's and economic resources in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 755-767.
- Mangkunegara, AP. 2013, *Perilaku Organisasi*, Refika Aditama, Bandung.,
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What millennial workers want? Turnover or intention to stay in company. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237-248.
- Muliana, M., Suleman, A. R., Arif, N. F., Simatupang, S., Sitepu, C. N. B., Wahyuddin, W., ... & Sudirman, A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Nainggolan, N. T., Munandar, M., Sudarso, A., Nainggolan, L. E., Fuadi, F., Hastuti, P., ... & Gusman, D. (2020). *Perilaku Konsumen Di Era Digital*. Yayasan Kita Menulis.
- Nasir, M., & Kusuma, A. H. P. (2019). Kegiatan E-Marketing Sebagai Bentuk Kewirausahaan Dini Bagi Pelajar. *Celebes Abdimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 01-08.
- Nitisemito, Alex. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- SALIM, A., RUSTAM, A., HAERUDDIN, H., ASRIATI, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). Economic Strategy: Correlation between Macro and Microeconomics on Income Inequality in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 681-693.
- Susanti, S., Van Harling, V. N., Kurniawan, M. A., & Putra, A. H. P. K. (2019, December). Model of Higher Education Quality Improvement in Indonesia: Relationship between HRM and Information Technology Literacy. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1424, No. 1, p. 012035). IOP Publishing.