**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN LUWU UTARA**

[141101suchinurfadilah@gmail.com](mailto:141101suchinurfadilah@gmail.com)

[indrakusdarianto@gmail.com](mailto:indrakusdarianto@gmail.com)

[ibrahimhalim@umpalopo.ac.id](mailto:ibrahimhalim@umpalopo.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Inspektorat berjumlah 64 pegawai. Teknik sampel yang digunakan adalah proporsional random sampling dengan menetapkan kriteria sampel yaitu Usia dan Jenis Kelamin. Total dari sampel yang memenuhi kriteria adalah 55 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Alat analisis yang digunakan adalah aplikasi olah data statistic SPSS versi 29.0. Hasil penelitian menunjukan bahwa variable Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Di sisi lain variable Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai. Serta variabel Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan variable Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan Koefisien determinasi Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara sebesar 78,6%, sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja.

***ABSTRACT***

This study aims to determine the influence of leadership, work motivation, and work discipline on employee performance at the North Luwu Regency Inspectorate Office. The population of this study is all employees at the Inspectorate Office totaling 64 employees. The sample technique used is proportional random sampling by setting sample criteria, namely Age and Gender. The total sample that meets the criteria is 55 employees. Data collection was carried out using a questionnaire measured by the Likert scale. The data analysis techniques used include validity test, reliability test, regression test, determination coefficient test, t-test and F test. The results of the study show that the Leadership variable has a significant effect on the Employee Performance variable. On the other hand, the Work Motivation variable also has a significant effect on the Employee Performance variable. And the Work Discipline variable also has a significant effect on Employee Performance. Simultaneously, the variables of Leadership, Work Motivation, and Work Discipline affect the variables of Employee Performance at the North Luwu Regency Inspectorate Office. Based on the Coefficient of Determination of Leadership, Work Motivation, and Work Discipline affects Employee Performance at the North Luwu Regency Inspectorate Office by 78.6%, the remaining 21.4% is explained by other variables or other factors that are not explained in this study.

***Keywords :*** *Leadership, Work Motivation, Work Discipline and Performance.*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Nareswara dan Trianasari, 2020). Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas dan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan (Hasibuan, 2016). Kelebihan dari kinerja pegawai yang baik adalah berkembangnya budaya organisasi yang dominan baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2007), adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja. Hal ini dapat berupa motivasi yang diberikan pimpinan terhadap penyelesaian kerja pegawai, penghargaan yang diberikan pimpinan maupun organisasi terhadap hasil kerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Mangkunegara, 2016). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaanya. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya kinerja pegawai yang tinggi (Ibrahim dan Badar, 2021).

Kemudian selain kepemimpinan dan motivasi kerja, yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, menurut (saydam, 2000) menyatakan disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma- norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran. Beberapa tujuan tindakan disiplin diantaranya adalah menciptakan perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ada, memenciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan, membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif.

Fenomena yang terjadi di Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan, dapat dilihat dari motivasi kerja, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja, hal ini didasari oleh beberapa pegawai yang menunda-nunda pekerjaan pada saat jam kerja dan menunjukkan kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, serta masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin, seperti tidak tetap waktu saat datang bekerja sehingga membuat beban kerja yang diberikan akhirnya menumpuk dan memberikan beban kerjanya terhadap pegawai Non ASN, tingkat ketidak hadiran pegawai yang meningkat, pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (jobs description) sehingga akan menimbulkan semangat bekerja semakin berkurang.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kepemimpinan**

Menurut (Hasibuan, 2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi dan menggerakkan staf yang dalam hal ini pegawai agar bisa menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pemimpinlah yang bertanggung jawab didalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman sehingga orang-orang dapat bekerja dengan penuh semangat.

Menurut (Hasibuan, 2005) bahwa kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Terry, 2003) Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Adapun indikator yang termasuk dalam Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2004). Yaitu;

1. Pematangan penyiapan pengikut, hal itu dapat ditunjukkan melalui pemberian penerangan yang jelas, keterangan yang factual, pengertian yang jelas, pendidikan, pengetahuan/pikiran serta adat istiadat.
2. Hubungan antar manusia, ditunjukkan melalui memahami dan mendalami bawahan, menyamakan presepsi, pencapaian tujuan organisasi serta kepentingan organisasi.
3. Menjadi teladan, ditunjukkan melalui hakekat pemberian teladan, pengaruh pada bawahan, wujud perbuatan, larangan, anjuran serta keharusan.
4. Persuasi dan pemberi perintah, ditunjukkan melalui ajakan simpatik dari pimpinan, kemauan tanpa paksaan, kesadaran, pemberian perintah, pelaksanaan perintah serta ketaatan.
5. Penggunaan komunikasi yang tepat, ditunjukkan melalui kejelasan informasi, penerangan, kegiatan organisasi serta kesamaan persepsi.
6. Penyediaan fasilitas, ditunjukkan melalui jenis fasilitas yang disediakan, pencapaian tujuan, petunjuk teknik, kegiatan organisasi serta alat pencapaian tujuan organisasi.

**Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerakan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta upaya yang muncul dari diri seorang individu untuk melakukan suatu hal. (Robbin 2002). Dalam (Brahmasari dan Suprayetno, 2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Adapun Indikator Motivasi kerja menurut (Ridwan, 2002) adalah:

1. Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
3. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
4. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
5. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
6. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.
7. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

**Disiplin Kerja**

Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan yang ada atau disiplin kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap suatu peraturan dan norma serta tata cara yang berlaku. Menurut (Saydam, 2000) menyatakan disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran. Adapun Indikator Disiplin kerja menurut (Agustini, 2019) sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas kerja di Kantor Inspektorat yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai di Kantor Inspektorat.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

**Kinerja**

Menurut ( Rivai dan Basri 2005), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempur-nakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut (Hasibuan 2005), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut ( Hasibuan 2005) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja, hasil prestasi kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
2. Kedisiplinan, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
3. Kerjasama, diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaanya akan semakin baik.
4. Keterampilan, keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
5. Tanggung Jawab, kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan landasan teori yang ada, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Kepemimpinan (X1)

Motivasi Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X3)

H1

H2

H3

H4

Kinerja Pegawai (Y)

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian dari pembahasan yang ada maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 : Diduga bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

H2 : Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

H3 : Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

H4 : Diduga bahwa Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif biasanya digunakan untuk menguji teori yang ada dan menyajikan fakta, atau untuk menggambarkan statistik, hubungan variabel, dan mengembangkan konsep. Penelitian kuantitatif adalah informasi yang dinyatakan dalam bentuk angka yang menentukan hasil pengukuran.

**Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Gabungan Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Luwu Utara, khususnya pada Kantor Inspektorat Jl. Simpurusiang NO. 27, Baliase, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2024.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara berjumlah 64 orang. Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek penelitian dan dianggap mewakili *(representative)* gambaran yang benar terhadap populasi. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung, diukur, atau diberi nilai numerik. Sumber data primer pada penelitian ini diproleh dengan cara membagikan kuesioner (Angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti. Data sekunder merupakan data yang telah diterbitkan atau digunakan oleh pihak lain, yang berupa informasi dan dokumen-dokumen dari penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini.

**Teknik Pengumpulan Data**

# Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam peneltian ini adalah kuesioner. Keuntungan menggunakan metode angket, yaitu bisa digunakan untuk kelas yang besar, dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket penelitian tertutup karena Responden tidak memiliki kebebasan untuk mengekspresikan pengalaman dan perasaan pribadi mereka dalam menjawab pernyataan karena kuesioner sudah menyediakan pilihan jawaban yang bervariasi, mulai dari tingkat kepuasan yang tinggi hingga rendah, atau dari tingkat setuju hingga tidak setuju (Purnomo 2011). Data yang dikumpulkan dengan menggunakan model Skala Likert. Dalam proses analisis data, teknik yang digunakan adalah regresi linear berganda dan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic*.

# Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah model persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/respon (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2,...Xn) (Yuliara 2016).

Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan oleh:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

yang mana :

Y = variable tak bebas (nilai variabel yang akan diprediksi)

a = konstanta

b1,b2,…, bn = nilai koefisien regresi

X1,X2,…, Xn = variable bebas

E = eror term

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan suatu instrumen pengukuran, seperti pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu menggambarkan hal yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% dengan total responden sebanyak 55, dimana N-2 = 55 – 2 = 53 yaitu 0,266. Apabila r hitung > r tabel berarti (alat ukur yang digunakan valid). Dan apabila r hitung ≤ r tabel berarti (alat ukur yang digunakan tidak valid) (Janna and Herianto 2021).

**Tabel 1**

**Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel X1 | Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
| Kepemimpinan | X1.1 | 0, 943 | 0,266 | Valid |
| X1.2 | 0, 924 | 0,266 | Valid |
| X1.3 | 0, 914 | 0,266 | Valid |
| X1.4 | 0, 950 | 0,266 | Valid |
| X1.5 | 0,959 | 0,266 | Valid |
| Variabel X2 | Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
| Motivasi Kerja | X2.1 | 0,541 | 0,266 | Valid |
| X2.2 | 0,892 | 0,266 | Valid |
| X2.3 | 0,887 | 0,266 | Valid |
| X2.4 | 0,920 | 0,266 | Valid |
| X2.5 | 0,915 | 0,266 | Valid |
| Variabel X3 | Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
| Disiplin Kerja | X3.1 | 0,866 | 0,266 | Valid |
| X3.2 | 0,951 | 0,266 | Valid |
| X3.3 | 0,914 | 0,266 | Valid |
| X3.4 | 0,888 | 0,266 | Valid |
| X3.5 | 0,912 | 0,266 | Valid |
| Variabel Y | Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|  | Y1 | 0,944 | 0,266 | Valid |
|  | Y2 | 0,948 | 0,266 | Valid |
| Kinerja Pegawai | Y3 | 0,862 | 0,266 | Valid |
|  | Y4 | 0,961 | 0,266 | Valid |
|  | Y5 | 0,935 | 0,266 | Valid |

***Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic version 29.0.1.0, 2024.***

Dapat dilihat dari tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan dari variabel kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kepuasan kerja (Y) dapat dikatakan valid seluruhnya, karena seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung > 0,266 pada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, semua pernyataan kuesioner pada setiap variabel dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merujuk pada keandalan suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi yang dapat diandalkan sebagai alat pengumpulan data, mampu menggambarkan informasi yang sebenarnya di lapangan (Arsi 2021).**Top of Form** Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* yang di uji menggunakan SPSS, suatu variabel disebut reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (a) > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

**Tabel 2**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Realibilitas | Keterangan |
| Kepemimpinan (X1) | 0,966 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,886 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X3) | 0,944 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,961 | 0,60 | Reliabel |

***Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic version 29.0.1.0, 2024.***

Dapat dilihat dari tabel hasil uji reliabilitas di atas bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,966, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,886, variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,944 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,961 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach’s Alpha >* 0,60 yang berarti bahwa item pernyataan pada variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel sebagai instrumentalat ukur penelitian.

**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/respon (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2,...Xn) (Yuliara 2016). Berikut adalah tabel hasil analisis regresi berganda.

**Tabel 3**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1,061 | 1,482 |  | ,716 | ,477 |
| Kepemimpinan | ,264 | ,134 | ,271 | 5,973 | ,004 |
| Motivasi Kerja | ,238 | ,132 | ,218 | 7,795 | ,001 |
| Disiplin Kerja | ,457 | ,126 | ,451 | 3,621 | ,001 |

1. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

***Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic version 29.0.1.0, 2024***

Berdasarkan tabel diatas maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh kemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara, adalah sebagai berikut :

Y = 1,061+ 0,264 X1 + 0,238 X2 + 0,457 X3 + e

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 1,061 artinya apabila kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja nilainya (0) atau tetap, maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara sebesar 1,061.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan adalah 0,264 artinya apabila kepemimpinan meningkat satu (1) satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,264. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah Positif.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,238 artinya apabila motivasi kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,238. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah Positif.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,457 artinya apabila disiplin kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,238. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah Positif.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji T digunakan untuk memahami dampak individual dari setiap variabel independen terhadap variabel dependent (Widjarjono 2010;Alsa 2001). Berikut adalah tabel hasil uji parsial (uji T).

**Tabel 4**

**Hasil Uji Parsial (T)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1,061 | 1,482 |  | ,716 | ,477 |
| Kepemimpinan | ,264 | ,134 | ,271 | 5,973 | ,004 |
| Motivasi Kerja | ,238 | ,132 | ,218 | 7,795 | ,001 |
| Disiplin Kerja | ,457 | ,126 | ,451 | 3,621 | ,001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |

***Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic version 29.0.1.0, 2024***

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4 untuk mengetahui pengaruh variabel independent Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependent Kinerja Pegawai (Y). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. **Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**

Untuk hasil uji-t variable kepemimpinan (X1), berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung 5,973 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,673, ini menunjukkan nilai t hitung > t tabel dan dapat dilihat pula pada tabel signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable kepemimpinan adalah 0,004 < nilai probability signifikan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**, yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

1. **Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**

Untuk hasil uji-t variable motivasi kerja (X2), berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung 7,795 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,673, ini menunjukkan nilai t hitung > t tabel dan dapat dilihat pula pada tabel signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable motivasi kerja adalah 0,001 < nilai probability signifikan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**, yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

1. **Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)**

Untuk hasil uji-t variable disiplin kerja (X3), berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung 3,621 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,673, ini menunjukkan nilai t hitung > t tabel dan dapat dilihat pula pada tabel signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable disiplin kerja adalah 0,001 < nilai probability signifikan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**, yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependent dalam penelitian. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-tabel dan F-hitung dengan kriteria sebagai berikut:

1. a. Jika nilai F-hitung > nilai F-tabel, maka **H4** ditolak.
2. b. Jika nilai F-hitung < nilai F-tabel, maka **H4** diterima.
3. **Tabel 5**
   * 1. **Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 715,866 | 3 | 238,622 | 64,864 | ,000b |
| Residual | 194,976 | 53 | 3,679 |  |  |
| Total | 910,842 | 56 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan | | | | | | |

***Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic version 29.0.1.0, 2024***

1. **Pengujian Hipotesis Keempat (H4)**

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F-hitung 64,864 > F-tabel 2,79, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima** yang berarti kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur tingkat akurasi terbaik dalam analisis regresi dengan menunjukkan seberapa besar variabilitas yang dijelaskan oleh model regresi, berkisar antara 0 (nol) dan 1 (satu). Ketika nilai koefisien determinasi (R2) adalah nol, variabel independen tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap variabel dependen. Semakin mendekati nilai satu, menandakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Alsa 2001).

1. **Tabel 6**
   * 1. **Hasil Uji R2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,887a | ,786 | ,774 | 1,918 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan | | | | |

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,887. Sedangkan koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh sebesar 0,786. Yang berarti bahwa pengaruh variabel (X1), (X2), dan (X3) secara simultan terhadap variabel (Y) sebesar 78,6%, sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

Dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t tabel (5,973 > 1,673) dan dilihat dari nilai signifikansinya variabel kepemimpinan adalah 0,004 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa semakin besar Kepemimpinan maka semakin besar pula Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Hasil dari penelilitian ini menjadikan Hipotesis (H1) dapat diterima, dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Indra Kusdarianto, Rismalasari, Muhammad Ikbal, Haedar. 2022.) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo” dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

Dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t tabel (5,973 > 1,673) dan dilihat dari nilai signifikansinya variabel Motivasi Kerja adalah 0,004 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa semakin besar Motivasi Kerja maka semakin besar pula Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Hasil dari penelilitian ini menjadikan Hipotesis (H2) dapat diterima, dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ernawati & Badar M. 2023) yang berjudul “Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten bima” dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

Dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t tabel (5,973 > 1,673) dan dilihat dari nilai signifikansinya variabel Disiplin Kerja adalah 0,004 lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa semakin besar Disiplin Kerja maka semakin besar pula Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Hasil dari penelilitian ini menjadikan Hipotesis (H3) dapat diterima, dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sarmila,Indra Kusdarianto, Samsinar. 2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Masamba” dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Kepemimpinan,Motivasi Kerja,dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

Hal ini dapat dilihat dari nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dengan nilai 64,864 > 2,79. Koefisien determinasi (R square) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan,Motivasi Kerja,dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara sebesar 78,6%, sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.
4. Kepemimpinan,Motivasi Kerja,dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

**Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, ada baiknya instansi lebih memperhatikan motivasi kerja, dan disiplin kerja setiap pegawainya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Mengingat kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.
2. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan supaya bisa menambah dan mengkaji secara mendalam dengan objek penelitian dan sudut pandang yang berbeda. Karena penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu dibutuhkan kebijaksanaan dan tidak menjadikan penelitian ini sebagai patokan melainkan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian serupa.

**DAFTAR PUSTAKA**

# Ahmad iSuardi, iIbrahim iHalim, iNur iAdnan. i2024. iPengaruh iBudaya iOrganisai, iDisiplin iKerja iDan iMotivasi iKerja iTerhadap iKinerja iKaryawan iPada iPT. iMalindo iLuwu iUtara. ihttp://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/4938

Arsi, iAndi. i2021. i“Langkah-Langkah iUji iValiditas iDan iRealibilitas iInstrumen iDengan iMenggunakan iSpss.” i*Sekolah iTinggi iAgama iIslam i(STAI) iDarul iDakwah iWal-Irsyad*, i1–8.

# Agustini, iF. i2019. iStrategi iManajemen iSumber iDaya iManusia. *i*Medan: iUISU iPress.

Alsa, iAsmadi. i2001. i“Kontroversi iUji iAsumsi iDalam iStatistik iParametrik.” i*Jurnal iParametrik* i9 i(1): i18–23.

# Brahmasari, iIda iAyu. iAgus iSuprayetno. i(2008). iPengaruh iMotivasi iKerja, iKepemimpinan idan iBudaya iOrganisasi iTerhadap iKepuasan iKerja iKaryawan iserta iDampaknya ipada iKinerja iPerusahaan i(Studi ikasus ipada iPT. iPei iHai iInternational iWiratama iIndonesia). iJurnal iManajemen idan iKewirausahaan, iVol.10, iNo.2, iSurabaya.

Chintya iarum ipuspita iloka. i(2021). i“Pengaruh ikepemimpinan,motivasi ikerja,dan idisiplin ikerja iterhadap ikinerja ipegawai ibadan ikepegawaian ipengembangan isumber idaya imanusia ikota ipekanbaru”.

Ernawati, i& iBadar,M. i(2023). i“Pengaruh imotivasi idan ikemampuan ikerja iterhadap ikinerja ipegawai ipada idinas ikesehatan ikabupaten ibima”. iJurnal imanajemen isumber idaya imanusia,16(2).

Fath, iA. iT. iA., iand iAdji, iW. iH. i2021. i“Pengaruh ikemampuan ikerja idan imotivasi ikerja iTerhadap iKinerja idriver igrab ibike iDi ikota ibandung.” iJurnal iIlmiah iMEA i(Manajemen, iEkonomi, idan iAkuntansi) *i*5(2): i1613–24.

Hasibuan, iM. iS. iP. i2016. iManajemen iSumber iDaya iManusia. iBumi iAksara.

Hasibuan*,* iMalayu iS.P. i2005*.* iManajemen iSumber iDaya iManusia, iEdisi iRevisi. iBumi iAksara, iJakarta.

Hasibuan*,* iMalayu. i2007. iManajemen iSumber iDaya iManusia, iJakarta, iBumi. iAksara.

Ibrahim, iand iBadar, iM. i2021. i“Economy iDeposit iJournal i(E-DJ).” iEconomy iDeposit iJournal i(E-DJ) i3(1): i96–103.

Indra iKusdarianto, iRismalasari, iMuhammad iIkbal, iHaedar. i2022. i“Pengaruh iGaya iKepemimpinan idan iKomunikasi iTerhadap iKinerja iKaryawan iPada iPT. iPLN i(Persero) iUP3 iPalopo”. iJurnal iManajemen iSTIE iMuhammadiyah iPalopo i8(1): i83-92.

### Iksan, iAsriany, iIbrahim iHalim. i2024. iPengaruh iSertifikasi iKompetensi iTerhadap iKinerja iPerusahaan idi iPT. iPLN i(Persero) iULTG iKolaka. iJurnal iIlmiah iEdunomika, iVol.8, iNo.3

Janna, iNilda iMiftahul, iand iHerianto. i2021. i“Artikel iStatistik iYang iBenar.” i*Jurnal iDarul iDakwah iWal-Irsyad i(DDI)*, ino. i18210047: i1–12.

Mangkunegara, iA. iP. i2016. iManajemen iSumber iDaya iManusia. iBandung: iPT. iRemaja iRosdakarya.

Nareswara, iG. iA., iand iTrianasari. i2020. i“Terhadap iKinerja iKaryawan iDi iHotel iGran iSurya.” iJurnal iManajemen idan iBisnis *i*2(2): i211–20.

Purnomo,iBambang iHari. 2011.i“Metode iDan iTeknik iPengumpulan iData iDalam iPenelitian iTindakan iKelas i(Classroom iAction iResearch).” iPengembangan iPendidikan i i8 i(1): i251–56. ihttps://www.neliti.com/publications/210251/metodedan-teknik-pengumpulan-data-dalam-penelitian-tindakan-kelas-classroomactio.

Ridwan. i2002. iSkala iPengukuran iVariabel i– iVariabel iPenelitian. iBandung: iAlfabeta.

Ridwan. i2008. iMetode idan iTeknik iMenyusun iTesis. iBandung: iAlfabeta.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. i *i i*Performance i iAppraisal: i iSistem i iYang i iTepat i iUntuk iMenilai i iKinerja i iPegawai i iDan i iMeningkatkan i iDaya i iSaing i iPerusahaan. *i* iPT iRajagrafindo iPersada. iJakarta.

Saydam iGouzali. i2000*. i*Manajemen iSumber iDaya iManusia. iGunung iAgung i: i iJakarta.

Sarmila, iIndra iKusdarianto, iSamsinar. i2023. iPengaruh iDisiplin iKerja idan iMotivasi iKerja iterhadap iKinerja iKaryawan ipada iPT. iAstra iHonda iMasamba. iSEIKO: iJournal iof iManagement i& iBusiness i6(1): i215-219.

Terry *i*R, iGeorge. i2003*.* iPrinsip-prinsip iManajemen, iBumi iAksara i: iJakarta.

Yuliara, I Made. 2016. “Modul Regresi Linier Berganda.” *Universitas Udayana* 2 (2): 18.