

PAPER NAME

**HASIL PENELITIAN_SUCI NURFADILLAH.
pdf**

AUTHOR

Suci Nurfadilah

WORD COUNT

6716 Words

CHARACTER COUNT

47846 Characters

PAGE COUNT

39 Pages

FILE SIZE

523.9KB

SUBMISSION DATE

Nov 15, 2024 2:14 PM GMT+8

REPORT DATE

Nov 15, 2024 2:14 PM GMT+8

● 12% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 11% Internet database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Publications database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 12 words)

LAPORAN HASIL PENELITIAN

RISET MAHASISWA

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



Disusun Oleh:

Nama : SUCI NURFADILAH

NIM : 21112024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO
TAHUN 2024**

**HALAMAN
PENGESAHAN**

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**

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

Disusun Oleh:

Nama : SUCI NURFADILAH

NIM : 211120241

Pembimbing 1

Pembimbing 2

INDRA KUSDARIANTO,S.E.,M.M.

DR.IBRAHIM HALIM,S.PD.I.,M.PD.I

NIDN. 0906037101

NIDN. 0925117602

Mengetahui,

Dekan Fakukltas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Progam Studi Manajemen

DR.ANTONG,S.E.,M.Si.,CPIA CTA,ACPA.

jumawan JASMAN,S.E.,M.M.

NIDN.0912127802

NIDN. 0924098701

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berdampak terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Selain itu, penelitian ini juga akan menyelidiki bagaimana kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara keseluruhan berdampak terhadap kinerja pegawai di seluruh Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

Orang-orang di Kantor Inspektorat berjumlah 64 orang, yang merupakan populasi dari penelitian ini. Sebanyak 55 karyawan memenuhi kriteria usia dan gender untuk sampel proporsional random. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur dengan skala likert. Uji validitas, reliabilitas, regresi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Alat analisis yang digunakan adalah aplikasi olah data statistik SPSS versi 29.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Di sisi lain variable ⁴ 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%, ¹ sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin ²⁰ Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how leadership, work motivation, and work discipline impact employee performance at the North Luwu District Inspectorate Office. In addition, this study will also investigate how leadership, motivation, and work discipline as a whole impact employee performance throughout the North Luwu District Inspectorate Office.

The people at the Inspectorate Office numbered 64 people, which was the population of this study. A total of 55 employees met the age and gender criteria for a random proportional sample. Data were collected through a questionnaire measured using a Likert scale. Validity, reliability, regression, coefficient of determination, t-test, and F-test tests. The analysis tool used was the SPSS statistical data processing application version 29.0.

The results of the study showed that the Leadership variable had a significant effect on the Employee Performance variable. On the other hand, the Work Motivation variable also had a significant effect on the Employee Performance variable. And the Work Discipline variable also had a significant effect on Employee Performance. Simultaneously, the Leadership, Work Motivation, and Work Discipline variables had an effect on the Employee Performance variable at the North Luwu District Inspectorate Office. Based on the determination coefficient, Leadership, Work Motivation, and Work Discipline have an effect on Employee Performance at the North Luwu District Inspectorate Office by 78.6%, the remaining 21.4% is explained by other variables or other factors not explained in this study.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1⁵ PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	6
2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja.....	7
2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja.....	8
2.1.4 Pengetian Kinerja	9
2.2 Kerangka Konseptual	11
2.3 Hipotesis.....	12
BAB 3⁶ METODE PENELITIAN.....	13
3.1 Jenis Metodologi Penelitian.....	13
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	13
3.3 Populasi dan Sampel.....	13
3.3.1 Populasi.....	13
3.3.2 Sampel	14
3.4 Jenis dan Sumber Data	15
3.4.1 Jenis Data.....	15
3.4.2 Sumber Data	15

3.5 Teknik Pengumpulan Data	16
3.6 Teknik Analisis Data	16
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	17
4.1 Hasil Penelitian.....	17
4.1.1 Uji Validitas	17
4.1.2 Uji Reliabilitas.....	18
4.1.3 Hasil Regresi Linear Berganda	18
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	22
BAB 5 PENUTUP	24
5.1 Kesimpulan.....	24
5.2 Saran.....	24
DAFTAR PUSTAKA.....	25

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas X1, X2, X3, Dan Y	17
Tabel 4.2	Hasil Uji Rehabilitas X1, X2, X3, Dan Y	18
Tabel 4.3	Hasil Uji Regresi Berganda	19
Tabel 4.4	Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	20
Tabel 4.5	Hasil Uji F.....	21
Tabel 4.6	Koefisien Determinasi.....	22

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	11
--	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi karena tanpanya, semua operasinya tidak akan berhasil. Kebanyakan organisasi berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan aset penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan mereka (Nareswara dan Trianasari, 2020). Sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi tidak dapat mencapai hasil yang optimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja optimal. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja karyawan lain dalam organisasi (Hasibuan, 2016).

Motivasi untuk menghasilkan karyawan yang kompeten adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016), motivasi adalah set sikap dan nilai yang tidak terlihat yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya; karyawan yang sangat termotivasi akan mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih keras dan bertanggung jawab atas tugas mereka. Motivasi ini muncul ketika ada kebutuhan yang tidak terpenuhi, yang menyebabkan tekanan atau ketidakpuasan, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang sangat baik (Ibrahim dan Badar, 2021).

Kemampuan kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu

dikenal sebagai kemampuan kerja mereka. Di mana kemampuan seseorang pada dasarnya terdiri dari dua komponen: kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Di tengah perubahan yang cepat, masalah yang semakin kompleks dan dinamis, dan ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat, kemampuan organisasi sangat penting untuk menjawab tuntutan organisasi (Fath dan Adji, 2021).

Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja adalah beberapa komponen yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan (2007:170), kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seseorang memimpin bawahannya untuk mendorong mereka untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik dapat memotivasi karyawannya untuk melakukan pekerjaan mereka. Ini dapat berupa motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka, atau penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dan organisasi untuk kinerja karyawan.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diinginkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi dan masyarakat. Kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pegawai karena tanpa kepemimpinan yang baik, motivasi yang ada serta disiplin kerja yang bagus dari pegawai akan sulit dicapai kinerja pegawai yang diharapkan dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Kantor Inspektorat mengalami masalah dengan motivasi kerja. Ada beberapa pegawai yang

kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, karena mereka menunda-nunda pekerjaan mereka dan menunjukkan kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka. Selain itu, ada juga pegawai yang tidak tepat waktu menyelesaikan tugas mereka. Permasalahan selanjutnya adalah kemampuan kerja, di mana beberapa anggota staf kurang memiliki kemampuan untuk menganalisis dan memecahkan masalah terkait pekerjaan, seperti penggunaan alat kerja, dan beberapa masih belum menguasai sistem komputer, sehingga masih banyak data yang diberikan secara manual. Selain itu, ada fenomena terkait kinerja pegawai yang kurang serius dan tidak sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara”**.

16

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu:

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perkembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen SDM, khususnya tentang variabel disiplin, motivasi dan kepemimpinan, serta peningkatan kinerja karyawan
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti lain yang akan menyelidiki faktor-faktor yang serupa untuk

meningkatkan kualitas karyawan, terutama di Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara dalam hal pengembangan manajemen sumber daya manusia yang rasional, efektif, dan efisien.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mempertimbangkan pengambilan kebijakan di tingkat kabupaten untuk meningkatkan kualitas pegawai pemerintahan.
- c. Hasil penelitian dapat memberi masukan kepada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara untuk memberdayakan potensi yang dimiliki Pegawai.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan, menurut Hasibuan (2001:167), adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Mempengaruhi dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan penuh tanggung jawab adalah seni kepemimpinan. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan di mana karyawan bersemangat dalam bekerja.

Kepemimpinan, menurut Hasibuan (2005:170),¹⁵ adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah seluruh kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, menurut Terry (2003:5), yang menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk berusaha secara sukarela untuk tujuan matual."

Menurut Ridwan (2004:65) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

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 persepsi, 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 Persuasi dan pemberi perintah, yang ditunjukkan melalui ajakan simpatik pimpinan, keinginan bebas dari kekerasan, kesadaran, pemberian perintah, pelaksanaan perintah, dan ketaatan.
5. Komunikasi yang tepat ditunjukkan melalui informasi yang jelas, penerangan, aktivitas organisasi, dan persepsi yang sama.
6. Penyediaan fasilitas, ditunjukkan melalui jenis fasilitas yang disediakan, pencapaian tujuan, petunjuk teknik, kegiatan organisasi serta alat pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi umumnya dapat didefinisikan sebagai dorongan, keinginan, dan upaya seseorang untuk melakukan suatu hal. Robbin (202:55).

Keinginan untuk melakukan, menurut Brahmasari dan Suprayetno (2008:125), didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu.

Menurut Ridwan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

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.

2.1.3. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja berasal dari kata latin "diciplina", yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Secara umum, disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap aturan yang ada. Disiplin kerja juga adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku.

Disiplin, menurut Saydam (2000: 23), adalah kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan mengikuti aturan kehidupan, memenuhi tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan kepada setiap orang.

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah 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.

2.1.4. Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai kesediaan ¹⁹ seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan, menurut Rivai dan Basri (2005).

Kinerja, juga dikenal sebagai ⁶ prestasi kerja, adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu, menurut Hasibuan (2005).

Menurut Hasibuan (2005:94) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain 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 pekerjaannya akan semakin baik.

4. Keterampilan

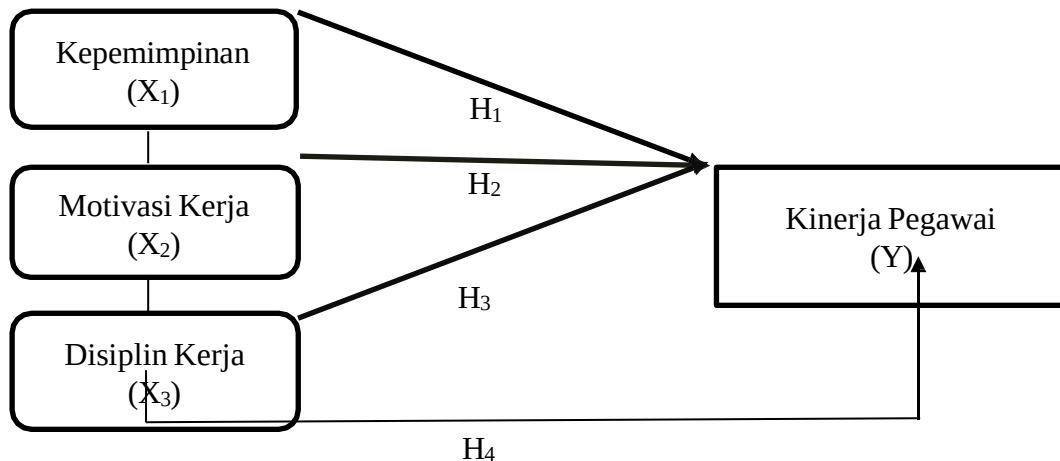
Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

5. Tanggung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

1.2. Kerangka Konseptual

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



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

1.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang mungkin benar atau salah dan memerlukan pengujian untuk menentukan masalah penelitian. Peneliti dapat mengemukakan hipotesis berikut berdasarkan perumusan masalah dan hubungannya dengan landasan teori yang digunakan:

H1 : Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

H2 : Diduga bahwa motivasi 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.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Metodologi Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Ini biasanya digunakan untuk menguji teori yang sudah ada dan memberikan fakta, atau untuk menunjukkan statistik, hubungan variabel, dan konsep baru. Informasi yang diberikan dalam bentuk angka digunakan untuk menentukan hasil pengukuran.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

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

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek yang diteliti serta dikaji. Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai objek yang lengkap (Ridwan, 2008:54). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara berjumlah 64 orang.

3.3.2. Sampel

Dalam sebuah penelitian, bagian terpilih dari populasi yang dipilih melalui teknik sampling dikenal sebagai sample. Seluruh karyawan Kantor Inspektorat yang berjumlah 64 adalah sampel penelitian ini. Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menghitung jumlah sampel yang diperlukan; rumus ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel
 N = Ukuran Populasi
 e = Batas toleransi kesalahan

Jika Populasi (N) = 64 pegawai dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel(e) sebesar 5%, maka besar populasi adalah ¹:

$$n = \frac{64}{1 + 64 (5\%)^2} = \frac{64}{1 + 64 (0,05)^2} = \frac{64}{1 + 64 (0,0025)} = \frac{64}{1,16}$$

= 55

Maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 55 orang yang akan dijadikan responden.

Dengan metode proporsional random sampling, sampel diambil seimbang dengan populasi yang lebih kecil jika kondisi populasi di setiap wilayah berbeda.

²⁴ 3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu penelitian yang menguji teori-teori tertentu dengan melihat hubungan antar variable. Penelitian ini juga termasuk dalam statistik deskriptif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa fakta-fakta atau angka-angka serta segala sesuatu yang dapat dihitung. Statistik deskriptif menggambarkan atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini.

¹⁰ 3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari subjek atau objek penelitian. Informasi dasar biasanya diperoleh dari wawancara langsung dengan subjek atau dari mengisi kuesioner. Sedangkan

data sekunder berasal dari berbagai sumber. data primer diperoleh dengan melakukan observasi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo untuk mengambil data-data serta melakukan penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder di dapat berbagai informasi dari hasil penelitian sebelumnya dan literature yang dianggap relevan dan mendukung penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data yang telah diterbitkan atau digunakan oleh pihak lain disebut data sekunder. Ini termasuk dokumen dan informasi dari penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian 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*.

3.6. 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 ($X_1, X_2, \dots, X_n$) (Yuliara 2016). Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan oleh:

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

yang mana :

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

a = konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = nilai koefisien regresi

$X_1, X_2, \dots, X_n$ = variable bebas

E = eror term

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. 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 $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti (alat ukur yang digunakan tidak valid) (Janna and Herianto 2021).

Tabel 4.1 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
Kinerja Pegawai	Y1	0,944	0,266	Valid
	Y2	0,948	0,266	Valid
	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.

4.1.2. 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). Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* yang di uji menggunakan SPSS, suatu variabel disebut reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 4.2
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 instrument alat ukur penelitian.

4.1.3. 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). Sementara itu untuk menguji permasalahan dan hipotesis secara parsial yang telah dirumuskan digunakan uji t, sedangkan untuk menguji permasalahan secara simultan digunakan uji F, dengan menggunakan program SPSS Version 29.00 For Windows. Adapun hasil analisis tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Coefficients^a

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

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

$$Y = 1,061 + 0,264 X_1 + 0,238 X_2 + 0,457 X_3 + e$$

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.

4.1.3.1. 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 4.4
Hasil Uji Parsial (T)
Coefficients^a

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.

2. 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.

3. 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 $0,001 < \text{nilai probabilitas signifikan yaitu } 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**, yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

4.1.3.2. 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:

- a. Jika nilai F-hitung > nilai F-tabel, maka **H4 ditolak**.
- b. Jika nilai F-hitung < nilai F-tabel, maka **H4 diterima**.

Tabel 4.5

Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	715,866	3	238,622	64,864	,000 ^b
	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

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Berdasarkan dari ⁸ 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 $64,864 > F\text{-tabel } 2,79$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima** yang berarti kepemimpinan ⁴ (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat akurasi terbaik dalam analisis regresi dengan menunjukkan seberapa besar variabilitas yang dijelaskan oleh model regresi, berkisar ² antara 0 (nol) dan 1 (satu). Ketika nilai koefisien determinasi (R^2) 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).

Tabel 4.6

Hasil Uji R^2

² **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,786	,774	1,918

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

² Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,887. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,786. Yang berarti bahwa pengaruh variabel (X1), (X2), dan (X3) secara simultan terhadap variabel (Y) sebesar 78,6%, ¹ sisanya

sebesar 21,4% dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Ini 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 penelitian ini menjadikan Hipotesis (H1) dapat diterima, dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Indra KUSDARINTO, 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 signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Ini 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 penelitian ini menjadikan Hipotesis (H2) dapat diterima, dan ³ 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 signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Ini 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 penelitian 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 signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama 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.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Menurut 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.

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.
- b. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.
- c. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.
- d. Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

5.2. Saran

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.

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 Suardi, Ibrahim Halim, Nur Adnan. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Malindo Luwu Utara. <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/4938>
- Arsi, Andi. 2021. “Langkah-Langkah Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss.” *Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad*, 1–8.
- Agustini, F. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Alsa, Asmadi. 2001. “Kontroversi Uji Asumsi Dalam Statistik Parametrik.” *Jurnal Parametrik* 9 (1): 18–23.
- Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Chintya arum puspita loka. (2021). “Pengaruh kepemimpinan,motivasi kerja,dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian pengembangan sumber daya manusia kota pekanbaru”.
- Ernawati, & Badar,M. (2023). “Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten bima”. *Jurnal manajemen sumber daya manusia*,16(2).
- Fath, A. T. A., and Adji, W. H. 2021. “Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja driver grab bike Di kota bandung.” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* 5(2): 1613–24.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. ¹² Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi. Aksara.
- Ibrahim, and Badar, M. 2021. "Economy Deposit Journal (E-DJ)." *Economy Deposit Journal (E-DJ)* 3(1): 96–103.
- Indra Kusdianto, Rismalasari, Muhammad Ikbali, Haedar. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo". *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 8(1): 83-92.
- Iksan, Asriany, Ibrahim Halim. 2024. Pengaruh Sertifikasi Kompetensi Terhadap Kinerja Perusahaan di PT. PLN (Persero) ULTG Kolaka. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol.8, No.3
- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. 2021. "Artikel Statistik Yang Benar." *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, no. 18210047: 1–12.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nareswara, G. A., and Trianasari. 2020. "Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Gran Surya." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(2): 211–20.
- Purnomo, Bambang Hari. 2011. "Metode Dan Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Tindakan Kelas (Classroom Action Research)." *Pengembangan Pendidikan* 8 (1): 251–56.
<https://www.neliti.com/publications/210251/metodedan-teknik-pengumpulan-data-dalam-penelitian-tindakan-kelas-classroomactio>.
- Ridwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Saydam Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung : Jakarta.

Sarmila, Indra KUSDARIANTO, Samsinar. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Masamba. SEIKO: Journal of Management & Business 6(1): 215-219.

Terry R, George. 2003. Prinsip-prinsip Manajemen, Bumi Aksara : Jakarta.

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

● 12% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 11% Internet database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.upstegal.ac.id Internet	3%
2	eprints.walisongo.ac.id Internet	1%
3	journal.yrpiiku.com Internet	<1%
4	proceeding.unpkediri.ac.id Internet	<1%
5	digilib.unila.ac.id Internet	<1%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet	<1%
7	positori.uin-alaudidin.ac.id Internet	<1%
8	repository.untag-sby.ac.id Internet	<1%
9	xeroxparcarchive.computerhistory.org Internet	<1%

10	eprints.iain-surakarta.ac.id	Internet	<1%
11	Sepniar Yulanda, Dedi Joko Hermawan, Trivosa Aprilia Novadiani Haidi...	Crossref	<1%
12	repository.unmuhjember.ac.id	Internet	<1%
13	pdfs.semanticscholar.org	Internet	<1%
14	Desi Herawati, Suprihatin Ali, Diang Adistya. "KEPUTUSAN PEMBELIAN...	Crossref	<1%
15	s3.amazonaws.com	Internet	<1%
16	repository.uin-suska.ac.id	Internet	<1%
17	repository.umsu.ac.id	Internet	<1%
18	repository.maseno.ac.ke	Internet	<1%
19	Wandy Halim, Michael Riady, Yovie Ernanda. "Pengaruh Lingkungan Ke...	Crossref	<1%
20	eprints.unisbank.ac.id	Internet	<1%
21	journal.ipm2kpe.or.id	Internet	<1%

22	repo.undiksha.ac.id Internet	<1%
23	repository.iainpalopo.ac.id Internet	<1%
24	repository.umpalopo.ac.id Internet	<1%