

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara

Suci Nurfadilah^{1*}, Indra Kusdianto², Ibrahim Halim³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo.

Email: 141101suchinurfadilah@gmail.com^{1*}, indrakusdianto@gmail.com², ibrahimhalim@umpalopo.ac.id³

Histori Artikel:

Dikirim 14 Mei 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 Mei 2025; Diterima 1 Juni 2025; Diterbitkan 1 Agustus 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Nurfadilah, S., Kusdianto, I., & Halim, I. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(4), 2062-2071. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4272>.

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 statistik SPSS versi 29.0. Hasil penelitian menunjukkan 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.

Keyword: Leadership; Work Motivation; Work Discipline and Performance.

1. Pendahuluan

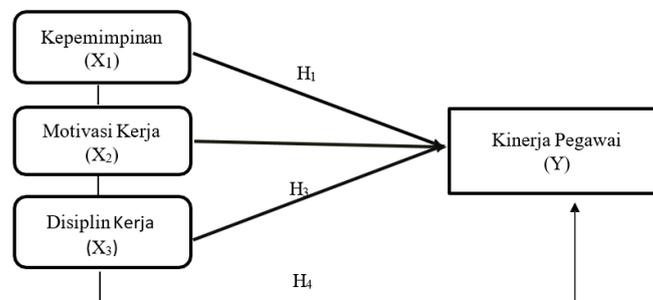
Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Nareswara dan Trianasari, 2020). Pengelolaan SDM yang efektif memerlukan perhatian terhadap berbagai faktor penting, di antaranya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Kinerja pegawai berfungsi sebagai indikator keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai mencerminkan prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya, dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja seluruh anggota organisasi (Hasibuan, 2016). Kinerja yang optimal akan mendorong terciptanya budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif dan kolaboratif. Menurut Hasibuan (2007), kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mereka bersedia bekerja sama secara produktif demi mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif dapat memberi motivasi melalui berbagai cara, seperti memberikan arahan yang jelas, memberikan penghargaan atas hasil kerja, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja pegawai. Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam mendorong kinerja pegawai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu (Mangkunegara, 2016). Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih giat dan penuh tanggung jawab. Motivasi muncul ketika individu merasakan ketidakpuasan atau kebutuhan yang belum terpenuhi, yang kemudian mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Ibrahim dan Badar, 2021). Pemberian motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan semangat kerja serta dedikasi mereka terhadap pekerjaan.

Selain itu, disiplin kerja merupakan faktor lain yang berperan besar dalam kinerja pegawai. Disiplin kerja merujuk pada kemampuan individu untuk mematuhi aturan yang berlaku serta melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Saydam (2000) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap norma dan prosedur yang telah ditetapkan dalam organisasi, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Tindakan disiplin juga bertujuan untuk memperkuat rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan bawahan, serta mendorong pegawai untuk lebih produktif dalam menjalankan tugasnya. Di Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara, peningkatan kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang diharapkan. Beberapa pegawai masih kurang termotivasi dalam bekerja, yang terlihat dari kebiasaan menunda-nunda pekerjaan dan kurangnya tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Selain itu, terdapat pula masalah disiplin kerja, seperti ketidaktepatan waktu dalam kedatangan dan tingginya tingkat ketidakhadiran. Beberapa pegawai juga meninggalkan pekerjaan tanpa izin atau penjelasan yang jelas, yang berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Hal ini menyebabkan pekerjaan yang diberikan menumpuk, dan semangat kerja pegawai semakin menurun, sehingga berdampak pada ketidaksesuaian kinerja dengan deskripsi pekerjaan yang seharusnya dijalankan.

Kepemimpinan, menurut Hasibuan (2001), merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mereka bersedia bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi dan menggerakkan staf agar dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Pemimpin bertanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman, sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat. Hasibuan (2005) menambahkan bahwa kepemimpinan juga dapat dipandang sebagai seni untuk mempengaruhi bawahannya, sedangkan menurut Terry (2003), kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan yang bertujuan mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan bersama. Adapun beberapa indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2004) mencakup pematangan penyiapan pengikut, hubungan antar manusia, menjadi teladan, persuasif dalam memberi perintah, penggunaan komunikasi yang tepat, serta penyediaan fasilitas yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi, yang berasal dari bahasa Latin

RESEARCH ARTICLE

movere yang berarti dorongan, adalah keinginan dan upaya yang muncul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu (Robbin, 2002). Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesiapan individu untuk mengeluarkan upaya tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Indikator motivasi kerja menurut Ridwan (2002) mencakup pemberian upah yang layak, insentif, kesempatan untuk berpartisipasi, penempatan pegawai pada posisi yang sesuai, jaminan masa depan, lingkungan kerja yang nyaman, serta peluang pengembangan diri. Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Saydam (2000) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk menguasai diri sendiri dan mematuhi norma serta tata cara yang berlaku dalam organisasi. Indikator disiplin kerja menurut Agustini (2019) meliputi tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab pegawai. Kinerja pegawai, yang menurut Rivai dan Basri (2005) adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dapat diukur berdasarkan prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama, keterampilan, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2005).



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.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif umumnya digunakan untuk menguji teori yang ada, menyajikan fakta, menggambarkan hubungan antar variabel, serta mengembangkan konsep. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka yang digunakan untuk menentukan hasil pengukuran dan analisis lebih lanjut terhadap hubungan antar variabel yang diteliti.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Gabungan Dinas Pemerintahan Daerah Kabupaten Luwu Utara, khususnya di Kantor Inspektorat yang berlokasi di Jl. Simpursiang No. 27, Baliase, Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2024.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara, yang berjumlah 64 orang. Sampel penelitian ini diambil secara proporsional dan dianggap mewakili populasi untuk menggambarkan kondisi yang relevan. Sebanyak 55 pegawai dipilih sebagai sampel, berdasarkan kriteria usia dan jenis kelamin.

2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung, diukur, atau diberi nilai numerik. Sumber data primer diperoleh melalui pembagian kuesioner (angket penelitian) kepada responden yang menjadi objek penelitian. Data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen atau penelitian terdahulu yang relevan untuk mendukung analisis dalam penelitian ini.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Keunggulan dari metode kuesioner adalah dapat digunakan untuk kelompok besar dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Dalam penelitian ini, angket yang digunakan adalah angket tertutup, di mana responden tidak diberikan kebebasan untuk mengekspresikan pengalaman atau perasaan pribadi secara terbuka. Kuesioner ini telah menyediakan pilihan jawaban yang bervariasi, mulai dari tingkat kepuasan yang tinggi hingga rendah, atau dari tingkat persetujuan yang kuat hingga tidak setuju (Purnomo, 2011). Data yang diperoleh dari kuesioner diukur menggunakan skala Likert, yang memungkinkan untuk mengukur sikap atau persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

2.6 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data, teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) (Yuliara, 2016). Persamaan regresi linier berganda secara matematis dapat diekspresikan dalam bentuk:

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

Keterangan :

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

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan instrumen pengukuran, seperti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu kuesioner dianggap valid jika setiap pertanyaan yang ada di dalamnya mampu menggambarkan secara akurat konsep yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Berdasarkan rumus N-2, dimana $N = 55$, maka df (derajat kebebasan) adalah 53, yang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,266. Kuesioner dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil atau sama dengan r tabel, maka instrumen pengukuran dianggap tidak valid (Janna dan Herianto, 2021).

RESEARCH ARTICLE

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Variabel X1 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 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 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 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

Berdasarkan tabel yang tersedia, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) dapat dianggap valid, karena nilai r hitung untuk seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,266 pada tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel layak digunakan sebagai instrumen pengukuran yang sah untuk variabel yang diteliti.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada sejauh mana instrumen pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan untuk memperoleh informasi yang akurat. Instrumen pengukuran yang reliabel mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan (Arsi, 2021). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha menggunakan aplikasi SPSS. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,60. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang diperoleh dalam 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

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,966, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,886, variabel

RESEARCH ARTICLE

Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,944, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,961. Semua nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

3.1.3 Hasil Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X1, X2, ..., Xn) (Yuliara, 2016). Berikut ini adalah tabel hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

		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

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 linier berganda yang diperoleh, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta adalah 1,061, yang berarti jika nilai kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dianggap tetap (0), maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara diperkirakan sebesar 1,061.
- 2) Koefisien Regresi Kepemimpinan adalah 0,264, yang berarti jika kepemimpinan meningkat satu (1) satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara diperkirakan akan meningkat sebesar 0,264. Koefisien regresi ini bernilai positif, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 3) Koefisien Regresi Motivasi Kerja adalah 0,238, yang berarti jika motivasi kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara diperkirakan akan meningkat sebesar 0,238. Koefisien regresi ini juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 4) Koefisien Regresi Disiplin Kerja adalah 0,457, yang berarti jika disiplin kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara diperkirakan akan meningkat sebesar 0,457. Koefisien regresi ini bernilai positif, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

3.1.4 Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji dampak individual dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Widjarjono, 2010; Alsa, 2001). Berikut adalah tabel hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (T)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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

Hasil uji parsial untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y), dapat dilihat pada tabel 4. Berdasarkan uji t, kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
 Untuk variabel kepemimpinan (X1), nilai t hitung yang diperoleh adalah 5,973, sedangkan nilai t tabel adalah 1,673. Ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, dan nilai signifikansi variabel kepemimpinan adalah 0,004, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H1 diterima, yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.
- 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
 Untuk variabel motivasi kerja (X2), nilai t hitung yang diperoleh adalah 7,795, sedangkan nilai t tabel adalah 1,673. Hal ini juga menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H2 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.
- 3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
 Untuk variabel disiplin kerja (X3), nilai t hitung yang diperoleh adalah 3,621, sedangkan nilai t tabel adalah 1,673. Ini juga menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H3 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Pengujian uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel, maka H4 ditolak.
- b) Jika nilai F-hitung lebih kecil daripada F-tabel, maka H4 diterima.

Tabel 5. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				Sig.
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
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

Berdasarkan tabel yang tersedia, nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F-hitung sebesar 64,864 lebih besar daripada nilai F-tabel

RESEARCH ARTICLE

yang sebesar 2,79. Hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima, yang berarti Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara.

3.1.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variabilitas data. Nilai R² berkisar antara 0 (nol) dan 1 (satu), di mana semakin mendekati 1, semakin baik model dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai R² adalah 0, itu menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R², semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Alsa, 2001).

Tabel 6. Hasil Uji R2

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

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,887. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh adalah 0,786, yang berarti bahwa pengaruh variabel-variabel independen (Kepemimpinan [X1], Motivasi Kerja [X2], dan Disiplin Kerja [X3]) secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai [Y]) adalah sebesar 78,6%. Dengan demikian, sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dibahas atau tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan arahan yang jelas bagi bawahannya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif dan bertanggung jawab. Motivasi Kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, sebagaimana dikemukakan oleh Brahmawati dan Suprayetno (2008) yang menegaskan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai jika didorong oleh kebutuhan pribadi yang belum terpenuhi. Hal ini menunjukkan pentingnya pemberian motivasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang baik sangat penting dalam memastikan bahwa pegawai mematuhi aturan dan menjalankan tugas dengan penuh kesadaran. Saydam (2000) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap norma dan prosedur yang ada, yang akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Secara keseluruhan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Koefisien determinasi (R²) yang sebesar 78,6% menunjukkan bahwa ketiga variabel ini dapat menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai. Sisa 21,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa selain ketiga variabel tersebut, ada faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi atau kondisi kerja yang mendukung (Ahmad, Halim, & Adnan, 2024).

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan arahan yang jelas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja yang tinggi juga berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, sedangkan disiplin kerja yang baik memastikan pegawai mematuhi aturan dan menjalankan tugas dengan penuh kesadaran. Secara simultan, ketiga variabel ini terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 78,6%, yang menunjukkan bahwa pengaruh dari ketiganya sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Saran yang dapat diberikan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi harus lebih memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai, karena kedua faktor ini sangat berpengaruh terhadap kinerja yang lebih baik. Mengingat pentingnya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, peningkatan perhatian pada faktor-faktor tersebut dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu Utara. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti mengkaji lebih dalam dengan objek penelitian dan sudut pandang yang berbeda, mengingat penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk studi lebih lanjut di bidang yang sama.

5. Referensi

- Annan, N. (2024). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MALINDO LUWU UTARA* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Alsa, A. (2001). Kontroversi uji asumsi dalam statistik parametrik. *Jurnal Parametrik*, 9(1), 18–23.
- Arsi, A. (2021). Langkah-Langkah Uji Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan SPSS. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*, 1.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (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*, 10(2), 234–247.
- Ernawati, & Badar, M. (2023). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(2), 157–168.
- Fath, A. T. A., & Adji, W. H. (2021). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja driver Grab Bike di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah iMEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(2), 1613–1624.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

RESEARCH ARTICLE

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, & Badar, M. (2021). Economy Deposit Journal (E-DJ). *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(1), 96–103.
- Iksan, A., & Halim, I. (2024). Pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap kinerja perusahaan di PT. PLN (Persero) ULTG Kolaka. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(3), 251–265.
- Iloka, C. I. P. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian pengembangan sumber daya manusia kota Pekanbaru.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel statistik yang benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kusdianto, I., Rismalasari, & Ikbal, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83–92.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nareswara, G. A., & Trianasari. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Gran Surya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 211–220.
- Purnomo, B. H. (2011). Metode dan teknik pengumpulan data dalam penelitian tindakan kelas (Classroom Action Research). *Pengembangan Pendidikan*, 8(1), 251–256. <https://www.neliti.com/publications/210251/metode-dan-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, V., & Basri. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja pegawai dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sarmila, I., Kusdianto, I., & 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.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Gunung Agung.
- Terry, R. G. (2003). *Prinsip-prinsip manajemen*. Bumi Aksara.
- Yuliara, I. M. (2016). Modul regresi linier berganda. *Universitas Udayana*, 2(2), 18.