

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN LUWU

Afriadi Achmad^{*1}, Muhammad Hidayat², Sarifuddin D³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}afriadiachmad38@gmail.com, ²hidayat@nobel.ac.id, ³sarifuddin.arief@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode survey, data diperoleh dari 42 Pegawai ASN PNS melalui kuesioner dan dokumen-dokumen inspektorat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,431 ($p < 0,001$). Namun, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,273 ($p > 0,05$). Demikian pula, TPP juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar -0,091 ($p > 0,05$). Secara simultan, kepemimpinan, motivasi kerja, dan TPP secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 30,519 ($p < 0,001$). Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut penting untuk diperhatikan secara bersama-sama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Tambahan Penghasilan Pegawai, dan Kinerja.

Abstract

This research aims to examine the influence of leadership, work motivation, and Additional Employee Income (TPP) on employee performance at the Luwu Regency Inspectorate. Using a quantitative approach and survey method, data was obtained from 42 ASN Civil Servants through questionnaires and inspectorate documents.

The results of the analysis show that leadership has a significant positive influence on employee performance, with a regression coefficient of 0.431 ($p < 0.001$). However, work motivation does not have a significant influence on employee performance, with a regression coefficient of 0.273 ($p > 0.05$). Likewise, TPP also has no significant effect on employee performance, with a regression coefficient of -0.091 ($p > 0.05$). Simultaneously, leadership, work motivation, and TPP together have a positive and significant influence on employee performance, with an F value of 30.519 ($p < 0.001$). These results indicate that these factors are important to pay attention to together in an effort to improve employee performance at the Luwu Regency Inspectorate.

Keywords: Leadership, Motivation, Additional Employee Income, and Performance.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa amat ditentukan oleh kemajuan sumber daya manusianya, tak luput bisa dipungkiri bahwa birokrasi-pemerintahan yang digerakkan oleh aparatur pemerintahan tidak bisa tinggal diam, mereka harus responsif dan adaptif terhadap perkembangan dan tantangan lingkungan global sekarang ini yang memungkinkan tercitanya sosok aparatur pemerintahan yang *agile*, profesional dan berkinerja tinggi dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya, serta dapat memenuhi tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pelayanan publik yang semakin berkualitas.

Pegawai Negeri Sipil dalam (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014), Bab I Pasal 1 (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerjayang bekerja pada instansi pemerintah. Bab I pasal 1, ayat (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina

kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Mengingat kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah sebagai aparatur negara, dalam hal ini pegawai negeri memiliki tugas yaitu melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, maka aparatur sipil negara dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab dengan kinerja yang baik.

Kinerja pada esensinya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai. Kinerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan oleh individu terhadap pekerjaannya (Robbins et al., 2019).

(Sutrisno, 2019) menyimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuanyang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan dalam pembangunan daerah terutama peningkatan kinerja pegawai perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal.

Dalam perwujudan tujuan organisasi Inspektorat Kabupaten Luwu tentunya perlu dukungan atau sokongan baik dari dalam maupun luar diri pegawai tersebut sehingga menciptakan suatu prestasi kerja yang tinggi dan menyeluruh. Data capaian kinerja Inspektorat Kabupaten Luwu dua tahun terakhir yaitu tahun 2022-2023 menunjukkan suatu fenomena yang menarik yang dapat dilihat secara lengkap pada tabel 1 berikut ini .

Tabel 1. Laporan Capaian Kinerja Inspektorat Kabupaten Luwu Tahun 2022-2023

Indikator Kinerja Sasaran	Target		Realisasi		Capaian	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Sasaran I Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah						
Predikat Penilaian Implementasi SAKIP oleh Inspektorat Kabupaten	B	B	B	B	100%	100%
Persentase Pemenuhan Auditor dan PPUPD Inspektorat Kabupaten Luwu	73,33	88,22	71,11	71,11	96,97%	86,48%
Level Kapabilitas APIP	Level 3	Level 3	Level 3	Level 2,71	100%	90,33%
Sasaran II Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah						
Level Maturitas SPIP Pemerintah Kabupaten Luwu	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	100%	100%
Rata-rata predikat penilaian	B	B	B	B	100%	100%

Indikator Kinerja Sasaran	Target		Realisasi		Capaian	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
implementasi SAKIP seluruh perangkat daerah						
Sasaran III Meningkatkan kualitas pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah						
Implementasi pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM	8	12	6	16	75%	133,3%
Jumlah aplikasi yang dikembangkan dalam rangka pembinaan dan pengawasan berbasis elektronik	4	7	2	9	50%	128,6%

Sumber: Laporan Kinerja Inspektorat Kabupaten Luwu Tahun 2022-2023.

Pada tabel 1 di atas terlihat bahwa, terdapat penurunan capaian kinerja Inspektorat Kabupaten Luwu dari tahun 2022 ke tahun 2023. Penurunan ini diasumsikan tidak terlepas dari faktor kepemimpinan yang diterapkan di instansi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu diindikasikan bahwa kepemimpinan di instansi tersebut cenderung otokratik di mana sering memerintah bawahan dengan menciptakan suasana ketakutan maupun pemberian sanksi yang tegas serta seringkali tidak mau mendengar saran dan masukan dari bawahannya sehingga bawahan tidak terlalu partisipatif dan harmonis dalam berelasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Thoha & Hayati, 2020) yang menegaskan bahwa tujuan organisasional dapat tercapai dengan baik dan berkelanjutan apabila pemimpin menjalankan fungsi inovator, komunikator, motivator dan kontroler dengan baik sehingga tercipta suasana yang harmonis dan nyaman bagi setiap pegawai di lingkungan kerja tersebut. Di mana kemampuan komunikator yang baik akan memberikan kelancaran kepada pelaksanaan tupoksi setiap pegawai karena perintah dan arahan pimpinan dapat dipahami dengan baik oleh bawahannya.

Di samping itu, pegawai juga akan senantiasa bekerja dengan baik karena pimpinan senantiasa memberikan motivasi dan pengakuan terhadap pegawai yang menghasilkan kinerja yang baik. Terakhir, kontroler terhadap pelaksanaan tupoksi pegawai menjadi hal penting, karena pimpinan dapat mengetahui dan memahami pegawai yang mana yang perlu diberikan pengembangan kompetensi sehingga kebijakan yang diambil lebih efektif dan berdayaguna terhadap kemajuan organisasi.

Fenomena lain yang peneliti temukan dari hasil observasi awal terkait dengan kondisi riil di lingkungan Inpektorat Kabupaten Luwu adalah masih rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja yang dibuktikan dengan masih cukup banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, tidak masuk kerja tanpa keterangan, kurang mematuhi jam kerja serta pulang tanpa izin pimpinan, padahal pemberian tambahan penghasilan pegawai telah diterapkan untuk mengungkit motivasi pegawai agar berkinerja lebih tinggi.

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk berkegiatan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada

umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

(Mangkunegara & Hasibuan, 2019) mengemukakan bahwa: "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Dengan diberikannya insentif atau tunjangan kepada pegawai negeri sipil diharapkan dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar.

(Peraturan Pemerintah (PP) No. 58 Tahun 2005. Pengelolaan Keuangan Daerah, n.d.) Pasal 63 menegaskan Tambahan Penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi. Kebijakan Tunjangan tambahan penghasilan pegawai telah diterapkan oleh pemerintah Daerah Kabupaten Luwu, khususnya di Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu berupa tunjangan tambahan penghasilan dengan tujuan bahwa agar para pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat, disiplin dan bertanggung jawab atas kerjanya.

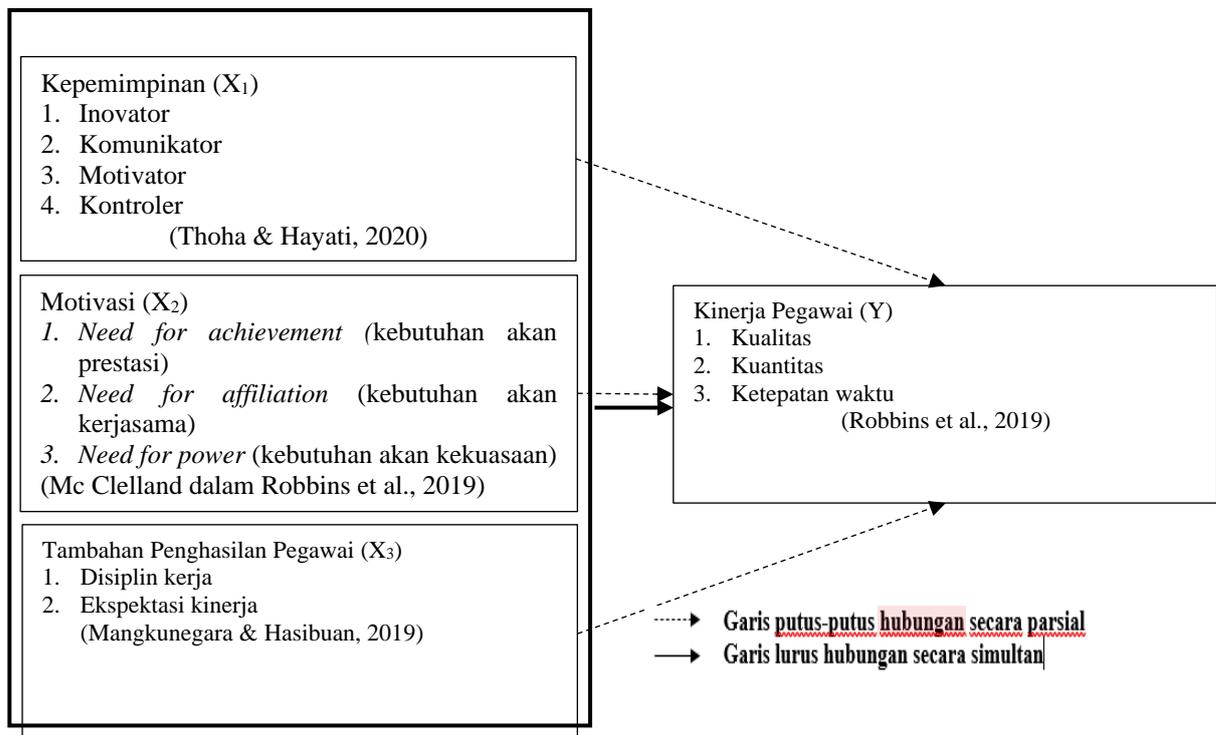
Kebijakan ini tertuang dalam (Peraturan Bupati Luwu Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu, n.d.) pasal 2, menjelaskan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah sebagai imbalan atas prestasi kerja dan bertujuan untuk memotivasi Aparatur Sipil Negara untuk bekerja lebih giat dan profesional, memotivasi Aparatur Sipil Negara yang bekerja melampaui beban kerja normal, memotivasi meningkatkan semangat Aparatur Sipil Negara dalam menunjang pencapaian kinerja daerah, dan meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

Namun timbul permasalahan dalam pembayaran tambahan penghasilan, yang sejatinya tujuan dengan diberikan tambahan penghasilan pegawai untuk memberikan motivasi bagi para pegawai ternyata tidak berdampak sesuai dengan yang diharapkan, pasalnya masih ditemukan berbagai masalah terutama masalah motivasi pegawai, dimana pegawai masih kurang termotivasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara konsisten dan berkelanjutan. Selain itu, pimpinan merasa kesulitan dalam mengetahui pegawai-pegawai mana yang melaksanakan tupoksinya dengan baik, dan mana yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Kemudian peran pemerintah juga sangat penting dalam pembayaran tambahan penghasilan yang dinilai sering terlambat dalam memberikan atau membayar tambahan penghasilan untuk pegawai.

Fenomena tersebut didukung dengan temuan penelitian (Nanuru et al., 2021) yang menemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa apabila kebijakan tambahan penghasilan pegawai yang diberikan atau diterapkan di Inspektorat Kabupaten Luwu belum berbasiskan prinsip-prinsip penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN antara lain, keterbukaan, non diskriminatif, keadilan dan kesetaraan dan kesejahteraan, maka kebijakan tersebut diindikasikan tidak dapat mengakselerasi peningkatan kinerja pegawai dan organisasional secara efektif dan menyeluruh.

Dalam konteks inilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu".

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis adalah jawaban sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan di bab sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah :

- Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu.
- Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu.
- Diduga Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu.
- Diduga Kepemimpinan, motivasi dan Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian *survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Luwu, yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 1 Komp. Perkantoran Pemkab Luwu Sulawesi Selatan 90243. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni s/d Juli 2024. Populasi merupakan keseluruhan subyek yang diamati dalam suatu penelitian. Adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN PNS pada Inspektorat Kabupaten Luwu

sebanyak 42 orang. Dengan demikian metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau metode sensus. Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 42 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner (angket pertanyaan). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Valliditas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepemimpinan (X₁)			
X _{1.1}	0,825	0,304	Valid
X _{1.2}	0,878	0,304	Valid
X _{1.3}	0,834	0,304	Valid
X _{1.4}	0,922	0,304	Valid
X _{1.5}	0,880	0,304	Valid
X _{1.6}	0,788	0,304	Valid
X _{1.7}	0,762	0,304	Valid
X _{1.8}	0,871	0,304	Valid
X _{1.9}	0,805	0,304	Valid
X _{1.10}	0,821	0,304	Valid
X _{1.11}	0,858	0,304	Valid
X _{1.12}	0,824	0,304	Valid
Motivasi (X₂)			
X _{2.1}	0,840	0,304	Valid
X _{2.2}	0,902	0,304	Valid
X _{2.3}	0,818	0,304	Valid
X _{2.4}	0,825	0,304	Valid
X _{2.5}	0,864	0,304	Valid
X _{2.6}	0,920	0,304	Valid
X _{2.7}	0,694	0,304	Valid
X _{2.8}	0,609	0,304	Valid
X _{2.9}	0,829	0,304	Valid
Tambahan Penghasilan Pegawai (X₃)			
X _{3.1}	0,737	0,304	Valid
X _{3.2}	0,745	0,304	Valid
X _{3.3}	0,340	0,304	Valid
X _{3.4}	0,791	0,304	Valid
X _{3.5}	0,318	0,304	Valid
X _{3.6}	0,821	0,304	Valid
Kinerja pegawai (Y)			
Y ₁	0,775	0,304	Valid
Y ₂	0,791	0,304	Valid
Y ₃	0,803	0,304	Valid
Y ₄	0,785	0,304	Valid
Y ₅	0,911	0,304	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Y ₆	0,740	0,304	Valid
Y ₇	0,857	0,304	Valid
Y ₈	0,790	0,304	Valid
Y ₉	0,817	0,304	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2024.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,852	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,841	Reliabel
Tambahan penghasilan pegawai (X ₃)	0,920	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,861	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2024.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,979	3,050		1,961	,057		
	TOTALX1	,431	,122	,608	3,536	,001	,261	3,835
	TOTALX2	,273	,154	,305	1,775	,084	,262	3,816
	TOTALX3	-,091	,216	-,055	-,422	,675	,447	2,237

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil olah data, 2024.

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 5.971 + 0,431X_1 + 0,273X_2 + -0,091X_3 + e$$

Dalam persamaan regresi linier berganda di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Nilai *constant* adalah 5,971. Artinya, jika tidak terjadi perubahan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan tambahan penghasilan pegawai adalah 0, maka kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Luwu adalah sebesar 5,971 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi kepemimpinan adalah 0,431 artinya variabel kepemimpinan (X₁) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi (X₂), tambahan penghasilan pegawai (X₃) dan konstanta (a) adalah nol (0), maka kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Luwu meningkat sebesar 0,431. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berkontribusi positif dan signifikan bagi kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Luwu, sehingga makin baik kepemimpinan di Inspektorat Kabupaten Luwu, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- 3) Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0,273 artinya variabel motivasi (X₂)

meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi kepemimpinan (X_1), tambahan penghasilan pegawai (X_3) dan konstanta (a) adalah nol (0), maka kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Luwu meningkat sebesar 0,273. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berkontribusi positif, namun sedikit lemah terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Luwu, sehingga makin baik motivasi pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

- 4) Nilai koefisien regresi tambahan penghasilan pegawai adalah -0.091, artinya variabel tambahan penghasilan pegawai (X_3) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2) dan konstanta (a) adalah nol (0), maka kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Luwu tidak mengalami peningkatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai tidak berkontribusi terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kabupaten Luwu, sehingga makin baik tambahan penghasilan pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu, maka kinerja pegawai juga tidak mengalami peningkatan.

Uji T (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 4 di atas maka pengaruh variabel dapat dijadikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Luwu. Hasil pengujian kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai thitung sebesar 3,536 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,02439. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $3,536 > 2,02439$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu.
- 2) Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu. Hasil pengujian motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,084 dengan nilai thitung sebesar 1,775 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,02439. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $1,775 < 2,02439$ dan nilai signifikansi $0,066 > 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu.
- 3) Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu. Hasil pengujian tambahan penghasilan pegawai (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar -0,422 dengan nilai thitung sebesar 0,675 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,02439. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $-0,422 < 2,002439$ dan nilai signifikansi $0,675 > 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139,878	3	379,959	30,519	,000 ^b

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Residual	473,098	38	12,450		
Total	1612,976	41			

a. Dependent Variable: kinerja
 b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi dan tambahan penghasilan pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2024.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for IBM 24 diperoleh bahwa nilai *F* hitung sebesar 30.519 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai *F* hitung sebesar 30,519 > *F* tabel sebesar 2,85 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan tambahan penghasilan pegawai (X_3) memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Inspektorat Kabupaten Luwu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	,707	,684	3,528

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi, tambahan penghasilan pegawai.

Sumber: Hasil olah data, 2024.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *adjusted r square* sebesar 0.684 atau 68,4%. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas variabel kepemimpinan, motivasi kerja, tambahan penghasilan pegawai dalam menjelaskan variabel terikat kinerja pegawai adalah sebesar 68,4 % sisanya 31,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh *t* hitung untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar (3,536) < *t* tabel (2,024) atau nilai signifikansi 0,001 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu, sehingga meskipun kepemimpinan mengalami peningkatan tidak akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan berbagai faktor kontekstual dan budaya organisasi dalam mengevaluasi dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Teori kepemimpinan situasional, yang menekankan pentingnya kesesuaian gaya kepemimpinan dengan situasi dan kebutuhan organisasi, dapat memberikan wawasan tambahan dalam memahami temuan ini (Hutahaean & SE, 2021).

Selain itu, hasil ini sejalan dengan temuan penelitian lain yang menunjukkan pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi (Nursapitri, 2022). Namun, penting untuk diingat bahwa efektivitas kepemimpinan tidaklah hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan semata, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, struktur hierarki, dan komunikasi internal. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut yang memperdalam pemahaman tentang interaksi antara variabel tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih holistik dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja organisasi. Juga penelitian yang dilakukan oleh (Warta, 2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan camat, terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, sebesar 66,4%.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh t hitung untuk variabel motivasi (X_2) sebesar $(1,775) < t_{tabel} (2,024)$ atau nilai signifikansi $0,084$ lebih besar dari nilai signifikansi $0,05$. Hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak untuk variabel motivasi (X_2). Temuan penelitian ini memberikan wawasan penting dalam kajian akademik mengenai dinamika motivasi dalam konteks organisasi publik.

Temuan penelitian ini mengundang refleksi mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai dalam lingkungan organisasi publik. Teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow atau teori motivasi hirarki dua faktor Herzberg, menyoroti pentingnya pemenuhan kebutuhan dan faktor-faktor yang memicu motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Riyadi, 2022). Namun, dalam konteks penelitian ini, temuan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan mungkin menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi atau sistem reward and punishment yang diterapkan.

Penting untuk dipahami bahwa konteks organisasi yang berbeda dapat menghasilkan temuan yang beragam. (Ismawan & Arif, 2024) menemukan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut yang memperdalam pemahaman tentang interaksi antara variabel-variabel ini dalam konteks organisasi yang berbeda dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan berguna bagi praktisi dan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia.

Pengaruh tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh t hitung untuk variabel tambahan penghasilan pegawai (X_3) sebesar $(-0,422) < t_{tabel} (2,024)$ atau nilai signifikansi $0,675$ lebih besar dari nilai signifikansi $0,05$. Hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak untuk variabel tambahan penghasilan pegawai (X_3). Temuan penelitian ini menambah dimensi baru dalam diskursus akademik tentang efektivitas tambahan penghasilan pegawai dalam sektor publik.

Temuan ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual dan budaya organisasi dalam mengevaluasi efektivitas tambahan penghasilan sebagai insentif motivasi. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Faisal, 2021; Puteri, 2023), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara tambahan penghasilan tidak memiliki pengaruh yang sama.

Temuan ini memberikan indikasi bahwa faktor-faktor intrinsik dan psikologis

mungkin lebih penting dalam mendorong kinerja pegawai daripada insentif finansial semata. Namun, perlu diingat bahwa konteks organisasi yang berbeda dapat menghasilkan temuan yang beragam, seperti yang diamati dalam penelitian yang dilakukan oleh (Puteri, 2023) yang menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maros. Oleh karena itu, penelitian lanjutan yang memperdalam pemahaman tentang interaksi antara variabel-variabel ini dalam berbagai konteks organisasi dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik.

Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengujian simultan atau uji f pada pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi, dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Luwu. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung (30,519) lebih besar dari F tabel (2,85) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Variabel kepemimpinan, motivasi dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 68,4% dan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau dibahas dalam penelitian ini.

Meskipun demikian, variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini juga memengaruhi sebagian kinerja pegawai, menunjukkan kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan organisasi. Temuan ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang menyoroti peran penting variabel-variabel seperti kepemimpinan, motivasi, dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana disampaikan oleh (Faisal, 2021; Ismawan & Arif, 2024; Puteri, 2023). Dengan demikian, pemahaman yang lebih baik terhadap dinamika ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai di berbagai organisasi publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu;
2. Variabel motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu;
3. Variabel tambahan penghasilan pegawai secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu.
4. Variabel kepemimpinan, motivasi, dan tambahan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

Faisal, P. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Stie Nobel Indonesia.

- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). Teori Kepemimpinan. Ahlimedia Book.
- Ismawan, D., & Arif, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara. Poma Jurnal: Publish Of Management, 1(2), 60–73.
- Mangkunegara, A. P., & Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 4(4), 473–481.
- Nursapitri, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Daerah Pam Tm Kota Palopo. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Peraturan Bupati Luwu Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 58 Tahun 2005. Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Puteri, S. D. (2023). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maros= The Influence Of Additional Employee Income (TPP) On The Performance Of. Universitas Hasanuddin.
- Riyadi, S. (2022). Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jejak Pustaka.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). Organizational behaviour by pearson 18e. Pearson Education India.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional). Alfabeta Bandung, CV.
- Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.
- Thoha, M., & Hayati, Y. S. (2020). Analisis Pembinaan Organisasi.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014).
- Warta, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Camat, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan, 9(4), Article 4. <https://doi.org/10.37476/jbk.v9i4.3191>