

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR SAMSAT SELONG LOMBOK TIMUR, NTB**

Setiawan Lutfi¹, Sri Wahyulina², Armi Shulton Fauzi³
Manajemen, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia
Setiawanlutfi075@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Samsat Selong Lombok Timur. Jenis penelitian asosiatif kasual. Pengujian dilakukan pada 91 pegawai Kantor Samsat Selong. Metode pengumpulan data menggunakan sensus dengan menjadikan seluruh populasi menjadi responden. Menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 30. Hasil penelitian adalah: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Semakin layak kompensasi kepada pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dengan layak. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstrak

This study aims to determine the effect of leadership (X1), compensation (X2) and work motivation (X3) on employee performance (Y) at the Selong Lombok Timur Samsat Office. The type of casual associative. Testing was conducted on 91 employees of the Selong Samsat Office. The data collection method used a census by making the entire population respondents. Using multiple linear regression analysis with SPSS version 30. The results of the study are: leadership has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. It can be concluded that the better the leadership, the better the employee performance. The more appropriate the compensation to employees, the more employee performance will increase appropriately. The higher the employee's work motivation, the higher their employee performance will be.

Keywords: Leadership, Compensation, Work Motivation, Performance.

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja mereka sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan, keberadaannya tidak dapat dipandang sebelah mata terhadap jalannya usaha mengingat perannya yang besar bagi kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari dukungan melalui kualitas kerja yang diberikannya (Suryani, 2020).

SDM yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu organisasi, visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika SDM sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik, oleh karena itu organisasi harus menjadikan SDM sebagai faktor paling penting untuk dikelola (Silaen, 2021).

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah 1) kemampuan dan keahlian, 2) pengetahuan, 3) rancangan kerja, 4) kepribadian, 5) motivasi kerja, 6) kepemimpinan. 7) gaya kepemimpinan, 8) budaya organisasi. 9) kepuasan kerja, 10) lingkungan kerja, 11) loyalitas, 12) komitmen, 13) disiplin kerja, 14) kompensasi. Masalah kinerja pegawai yang terjadi di kantor samsat selong setelah diidentifikasi dan sering diungkapkan adalah : 1) Kepemimpinan, 2) kompensasi dan 3) motivasi kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti faktor - faktor kepemimpinan, kompensasi dan motivasi.

kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan M. S., 2017).. Fenomena yang di dapat terkait Kepemimpinan yaitu: Pimpinan hanya fokus pada pencapaian target dan hasil yang jelas. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan kesenjangan dalam penelitian Kepemimpinan yang mempengaruhi Kinerja pegawai, ada yang hasilnya berpengaruh signifikan dan tidak berpengaruh secara signifikan.

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai, kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor berikutnya kompensasi, yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sinamora (2016) mengatakan Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai bagian ganti kontribusi mereka pada organisasi. Fenomena Kompensasi yang terjadi yaitu : 1). Pemotongan gaji karena tidak absen, 2) Keterlambatan dalam pemberian gaji kepada tenaga kerja Non PNS. Kompensasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang adil, menarik dan sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Faktor selanjutnya Motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut (Sutrisno, 2009) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Fenomena Motivasi yang terjadi yaitu : 1). Tingginya target pendapatan pajak yang menjadikan motivasi kerja menurun, 2) Pekerjaan yang terus - menerus mengejar target menyebabkan motivasi menurun secara perlahan, 3) pekerjaan yang cenderung monoton. Motivasi kerja sangat penting terhadap kinerja pegawai, motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena pegawai yang termotivasi akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat mencapai kinerja yang optimal dan mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi PKB/BBNKB Kantor Samsat Selong Tahun 2021-2024.

| 2021 | | | |
|-----------------|----------------|----------------|-----------------|
| Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| PKB | PKB | BBNKB | BBNKB |
| 77,457,113,340 | 76,597,855,899 | 74,388,487,860 | 59,291,166,194 |
| 2022 | | | |
| Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| PKB | PKB | BBNKB | BBNKB |
| 88,827,234,072 | 84,068,722,398 | 78,711,594,912 | 65,520,305,241 |
| 2023 | | | |
| Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| PKB | PKB | BBNKB | BBNKB |
| 88,401,386.643 | 90,336,910,583 | 86,268,002,837 | 83,511,376,732 |
| 2024 | | | |
| Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| PKB | PKB | BBNKB | BBNKB |
| 91,366,387,20 7 | 96,378,073,219 | 96,146,572,695 | 102,555,703,759 |

Tabel diatas menunjukkan target dan realisasi PKB (Pajak Kendaraan Bermotor) dan BBNKB (Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor) pada kantor samsat selong yang mengalami peningkatan dari tahun 2021 sampai 2024 yaitu PKB sebesar 25% dan BBNKB sebesar 73%. Pada tahun 2021 dan 2022 terlihat tidak mencapai target karena kinerja pegawai terhambat sehingga tidak tercapainya target, namun masing - masing pada tahun 2023 dan 2024 kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong meningkat dengan tercapainya target objek PKB dan objek BBNKB. Tentu ini juga sebagai dasar mengetahui bahwa kinerja pegawai mengalami peningkatan dari tahun 2021 sampai 2024. Sehingga menarik untuk diteliti yaitu apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong.

Ketiga aspek ini, yaitu *kepemimpinan*, *kompensasi* dan *motivasi*, memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Kombinasi dari kepemimpinan yang memberdayakan, kompensasi yang layak dan motivasi kerja yang kuat diharapkan dapat menciptakan sinergi yang mendorong tercapainya tujuan-tujuan strategis kantor.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Maksudnya, Kinerja mencerminkan seberapa banyak kuantitas yang di hasilkan dalam menjalankan pekerjaan dan seberapa baik kualitas dari hasil kerja tersebut. Menurut (Mangkunegara dalam Riswan, 2021) Indikator Kinerja Pegawai yaitu: 1. Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Ketetapan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan M. S., 2017). Kepemimpinan disini melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, seorang

pemimpin harus mampu mengarahkan dan menginspirasi pegawai. Indikator Kepemimpinan Menurut (Irma, 2024) adalah 1) Kemampuan pemimpin mengembangkan anggotanya, 2) Kemampuan pemimpin dalam melibatkan semua pihak dalam menyelesaikan pekerjaan, 3) tanggung jawab pemimpin terhadap anggota, 4) kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan, baik berbentuk uang maupun barang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Hasibuan, 2011). Kompensasi merupakan hak para pegawai sebagai bagian ganti kontribusi selama bekerja di suatu instansi. Menurut (Septiana, 2024) Indikator kompensasi adalah : 1) Gaji yang diberikan adil. 2) Insentif yang sesuai kinerja, 3) Tunjangan sesuai dengan yang di inginkan, 4) Fasilitas yang memadai.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan pekerjaan dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil kerja menjadi baik dan berkualitas (Afandi, 2021). Motivasi kerja adalah dorongan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang dapat meningkatkan kinerjanya yang akan mendapatkan imbalan hasil yang memuaskan. Indikator Motivasi Kerja menurut (Mangkunegara dalam Fadillah et al., 2013) yaitu: 1) Tanggung Jawab, 2) Prestasi Kerja, 3) Peluang Untuk Maju, 4) Pekerjaan yang menantang.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini bertempat di Kantor UPTB/UPPD Samsat Selong, Jl. Prof. Soepomo No.5 Khusus Kota Selong, Kecamatan selong, Kabupaten Lombok Timur, NTB 83611. Beberapa alasan memilih kantor ini sebagai lokasi penelitian yaitu dekat dari rumah, ketersediaan dan keterbukaan pegawai dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan, serta kantor ini merupakan tempat saya melaksanakan magang, jadi banyak fenomena yang saya lihat di kantor ini selama magang, sehingga tertarik melakukan penelitian di Kantor Samsat Selong ini.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang aktif bekerja di Kantor Samsat Selong yang berjumlah 91 Pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga mewakili populasinya (Siyoto & Sodik , 2015) dan sampling adalah proses menyeleksi untuk dijadikan sampel dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel (Handayani, 2020) Namun dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan teknik sampel karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden yang dimana akan menjadi sampel itu sendiri.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| No | Pertanyaan | rhitung | rtabel | keterangan |
|----|------------|---------|--------|------------|
| 1 | Y.1 | 0.513 | 0.2061 | VALID |
| 2 | Y.2 | 0.668 | 0.2061 | VALID |
| 3 | Y.3 | 0.567 | 0.2061 | VALID |
| 4 | Y.4 | 0.556 | 0.2061 | VALID |
| 5 | Y.5 | 0.675 | 0.2061 | VALID |
| 6 | Y.6 | 0.645 | 0.2061 | VALID |
| 7 | Y.7 | 0.721 | 0.2061 | VALID |
| 8 | Y.8 | 0.704 | 0.2061 | VALID |
| 9 | Y.9 | 0.662 | 0.2061 | VALID |
| 10 | Y.10 | 0.545 | 0.2061 | VALID |
| No | Pertanyaan | rhitung | rtabel | keterangan |
| 1 | X1.1 | 0.605 | 0.2061 | VALID |
| 2 | X1.2 | 0.646 | 0.2061 | VALID |
| 3 | X1.3 | 0.580 | 0.2061 | VALID |
| 4 | X1.4 | 0.752 | 0.2061 | VALID |
| 5 | X1.5 | 0.784 | 0.2061 | VALID |
| 6 | X1.6 | 0.737 | 0.2061 | VALID |
| 7 | X1.7 | 0.796 | 0.2061 | VALID |
| 8 | X1.8 | 0.719 | 0.2061 | VALID |
| 9 | X1.9 | 0.700 | 0.2061 | VALID |
| No | Pertanyaan | rhitung | rtabel | Keterangan |
| 1 | X2.1 | 0.684 | 0.2061 | VALID |
| 2 | X2.2 | 0.761 | 0.2061 | VALID |

| | | | | |
|----|------------|---------|--------|------------|
| 3 | X2.3 | 0.690 | 0.2061 | VALID |
| 4 | X2.4 | 0.591 | 0.2061 | VALID |
| 5 | X2.5 | 0.832 | 0.2061 | VALID |
| 6 | X2.6 | 0.798 | 0.2061 | VALID |
| 7 | X2.7 | 0.845 | 0.2061 | VALID |
| 8 | X2.8 | 0.803 | 0.2061 | VALID |
| No | Pertanyaan | rhitung | rtabel | Keterangan |
| 1 | X3.1 | 0.745 | 0.2061 | VALID |
| 2 | X3.2 | 0.800 | 0.2061 | VALID |
| 3 | X3.3 | 0.763 | 0.2061 | VALID |
| 4 | X3.4 | 0.692 | 0.2061 | VALID |
| 5 | X3.5 | 0.795 | 0.2061 | VALID |
| 6 | X3.6 | 0.815 | 0.2061 | VALID |
| 7 | X3.7 | 0.770 | 0.2061 | VALID |
| 8 | X3.8 | 0.815 | 0.2061 | VALID |
| 9 | X3.9 | 0.754 | 0.2061 | VALID |
| 10 | X3.10 | 0.792 | 0.2061 | VALID |
| 11 | X3.11 | 0.654 | 0.2061 | VALID |
| 12 | X3.12 | 0.602 | 0.2061 | VALID |

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item dinyatakan valid, dikarenakan nilai koefisien korelasi hitung (r hitung) yang lebih besar dari nilai standar korelasi (r tabel) yaitu 0.2061. sehingga dapat digunakan untuk pengukuran masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | N of Items | Cronbach'Alpha | Standar | Keterangan |
|----|----------|------------|----------------|---------|------------|
| 1 | Y | 10 | 0.828 | 0.060 | RELIABEL |
| 2 | X.1 | 9 | 0.869 | 0.060 | RELIABEL |
| 3 | X.2 | 8 | 0.888 | 0.060 | RELIABEL |
| 4 | X.3 | 12 | 0.929 | 0.060 | RELIABEL |

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| |
|---|
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |
|---|

| | | | Unstandardized Residual |
|--|-------------------------|-------------|-------------------------|
| N | | | 91 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | .51156138 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .176 |
| | Positive | | .122 |
| | Negative | | -.176 |
| Test Statistic | | | .176 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | | .200 ^d |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | | .184 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .174 |
| | | Upper Bound | .194 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | |
| d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174. | | | |

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,200 yang dimana > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

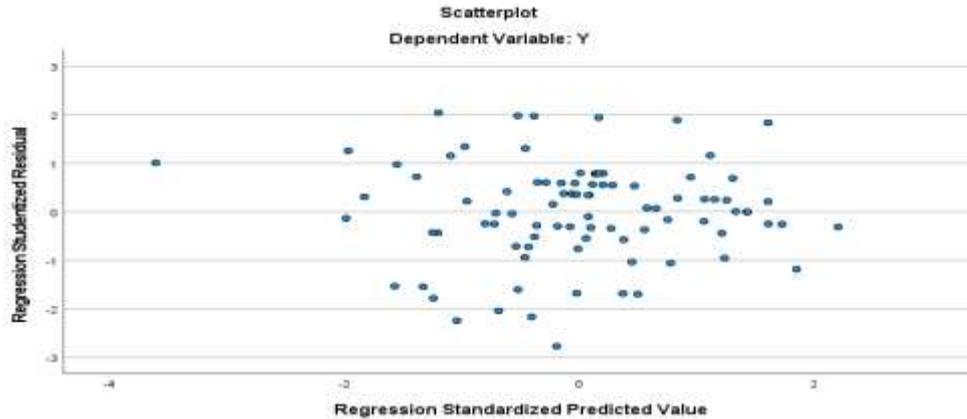
| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.334 | .290 | | 4.595 | .000 | | |
| | X1 | .301 | .071 | .402 | 4.272 | .000 | .596 | 1.679 |
| | X2 | .167 | .082 | .220 | 2.045 | .044 | .455 | 2.196 |
| | X3 | .202 | .070 | .261 | 2.899 | .005 | .648 | 1.542 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai VIF Kepemimpinan (X1) sebesar 1,679, variabel Kompensasi (X2) sebesar 2,196 dan variabel Motivasi kerja (X3) sebesar 1,542. Nilai tersebut < dari 10 yang artinya bahwa variabel *Kepemimpinan*,kompensasi dan motivasi kerja terbebas dari multikolieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik- titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1.334 | .290 | | 4.595 | .000 |
| | X1 | .301 | .071 | .402 | 4.272 | .000 |
| | X2 | .167 | .082 | .220 | 2.045 | .044 |
| | X3 | .202 | .070 | .261 | 2.899 | .005 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel yang disajikan diatas, dapat disimpulkan bahwa :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.334 + 0.301X_1 + 0.167X_2 + 0.202X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) adalah 1.334. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja sama dengan nol, maka besarnya variabel terikat (kinerja pegawai) adalah 1.3344.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (β_1) adalah 0.301 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.301 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_2) adalah 0.167 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.167 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (β_3) adalah 0.202 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan

variabel kinerja sebesar 0.202 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T(Uji Parsial)

| | | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|---------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t hitung | t tabel | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.334 | .290 | | 4.595 | | .000 |
| | X1 | .301 | .071 | .402 | 4.272 | 1.987 | .000 |
| | X2 | .167 | .082 | .220 | 2.045 | 1.987 | .044 |
| | X3 | .202 | .070 | .261 | 2.899 | 1.987 | .005 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

a. Diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan (X1) sebesar 4.272 dengan taraf signifikansinya 0.000. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($4.272 > 1.987$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0.000 < 0.05$). Maka H0 ditolak dan H1 diterima, dari kriteria tersebut Hipotesis diterima yang berarti variabel kepemimpinan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong.

b. Diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi (X2) sebesar 2.045 dengan taraf signifikansinya 0.044. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($2.045 > 1.987$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0.044 < 0.05$). Maka H0 ditolak dan H1 diterima, dari kriteria tersebut Hipotesis diterima yang berarti variabel kompensasi secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong.

c. Diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan (X1) sebesar 2.899 dengan taraf signifikansinya 0.005. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($2.899 > 1.987$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0.005 < 0.05$). Maka H0 ditolak dan H1 diterima, dari kriteria tersebut Hipotesis diterima yang berarti variabel kepemimpinan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Parsial)

| | | ANOVA ^a | | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|----------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F hitung | F tabel | Sig. |
| 1 | Regression | 13.538 | 3 | 4.513 | 34.176 | 2.71 | .000 ^b |
| | Residual | 11.488 | 87 | .132 | | | |
| | Total | 25.026 | 90 | | | | |

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Data diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 34.176 dan nilai F tabel sebesar 2.71, serta nilai signifikansinya sebesar 0.000, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($34.176 > 2.71$) dan nilai signifikansinya dibawah 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa model persamaan penelitian valid, sehingga variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikatnya atau dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .736 ^a | .541 | .525 | .36338 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | |

Sumber : Data diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa;

a. Diperoleh angka R Square = 0.541 atau 54,1%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.525 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 52,5%, sementara sisanya 47,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan lain-lain.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong, Lombok Timur. Hal ini dapat disimpulkan dari jumlah tanggapan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 67 orang dengan presentase 74% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 24 orang dengan presentase 26%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh laki-laki.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan SMA berjumlah 30 orang dengan presentase 33%, pendidikan D3 berjumlah 4 orang dengan presentase 4%, pendidikan S1 berjumlah 56 orang dengan presentase 62% dan pendidikan S2 berjumlah 1 orang dengan presentase 1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan pendidikan di dominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Samsat Selong mengutamakan dan membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang berpendidikan S1 untuk menjalankan pekerjaan yang ada di Kantor Samsat Selong.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia 20-30 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 5%, usia 31-40 tahun berjumlah 41 orang dengan presentase 46%, usia 41-50 tahun berjumlah 30 orang dengan presentase 33%, dan usia 51-60 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 16%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden

penelitian didominasi oleh pegawai yang berusia 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan dimana usia seseorang yang sudah cukup matang untuk siap dalam bekerja.

Sebagai jawaban rumusan masalah pada penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Parsial (Uji t), dan Uji Simultan (Uji f). Pada hasil Uji Validitas untuk semua item variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y sudah dinyatakan valid karena memiliki probabilitas nilai koefisien korelasi hitung (r hitung) yang lebih besar dari nilai standar korelasi (r tabel) yaitu 0.2061. Pada hasil Uji Reliabilitas menunjukkan seluruh item dari variabel pembahasan bab 4 berdasarkan hasil X_1 , X_2 , X_3 dan Y dikatakan reliabel karena semua variabel memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Berdasarkan hasil penelitian pada Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, hasil pengujian statistik one sampel kolmogrov-smirnov menunjukkan bagian sig. dengan nilai dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut memenuhi syarat nilai signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai uji normalitas terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Hasil penelitian pada Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Multikolinearitas dari data diatas nilai tolerance menunjukkan masing-masing variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas dan hasil pada perhitungan VIF juga menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 masing-masing variabel, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi kerja yang artinya data tersebut layak digunakan sebagai alat ukur menguji variabel Kinerja Pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil dari Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Heterokedastisitas dapat dijelaskan bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah nol, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Pada hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda yang menunjukkan persamaan yang dapat dijelaskan seperti berikut :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = 1.334 + 0.301X_1 + 0.167X_2 + 0.202X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) adalah 1.334. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja sama dengan nol, maka besarnya variabel terikat (kinerja pegawai) adalah 1.3344.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (B_1) adalah 0.301 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.301 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (B_2) adalah 0.167 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.167 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (B_3) adalah 0.202 dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.202 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa:

- a. Diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 4.272 dengan taraf signifikansinya 0.000. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($4.272 > 1.987$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0.000 < 0.05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dari kriteria tersebut Hipotesis diterima yang berarti variabel kepemimpinan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong.
- b. Diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi (X_2) sebesar 2.045 dengan taraf signifikansinya 0.044. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($2.045 > 1.987$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0.044 < 0.05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dari kriteria tersebut Hipotesis diterima yang berarti variabel kompensasi secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong.
- c. Diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 2.899 dengan taraf signifikansinya 0.005. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($2.899 > 1.987$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0.005 < 0.05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dari kriteria tersebut Hipotesis diterima yang berarti variabel motivasi kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong

Hasil Uji F

Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua koefisien regresi secara bersama-sama dapat dikatakan signifikan.

Dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 34.176 dan nilai F tabel sebesar 2.71, serta nilai signifikansinya sebesar 0.000, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($34.176 > 2.71$) dan nilai signifikansinya dibawah 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa model persamaan penelitian valid, sehingga variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikatnya atau dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong Lombok Timur, NTB, maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong Lombok Timur. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika kepemimpinan tidak baik, maka kinerja pegawai akan ikut tidak baik.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong Lombok Timur. Artinya bahwa semakin layak kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dengan layak, sebaliknya jika kompensasi tidak layak, maka kinerja pegawai akan menurun dengan tidak layak.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong Lombok Timur. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

maka dapat dinyatakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, Diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 4.272 dengan taraf signifikansinya 0.000. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t

tabel ($4.272 > 1.987$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0.000 < 0.05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dari kriteria tersebut Hipotesis diterima yang berarti variabel kepemimpinan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong. Diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi (X_2) sebesar 2.045 dengan taraf signifikansinya 0.044. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($2.045 > 1.987$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0.044 < 0.05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dari kriteria tersebut Hipotesis diterima yang berarti variabel kompensasi secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong. Diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 2.899 dengan taraf signifikansinya 0.005. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($2.899 > 1.987$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0.005 < 0.05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dari kriteria tersebut Hipotesis diterima yang berarti variabel motivasi kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Selong.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [2] Fadillah B, Widodo H. D dan Budiartma A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
- [3] Handayani. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trusmedia Grafika.
- [4] Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: P.T. Raja Grafindo Persada
- [7] Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [8] Riswan, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Belopa. *Universitas Muhammadiyah Palopo*.
- [9] Septiana, S. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Serang: PT Sada Kurnia Pustaka.
- [10] Sinamora, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
- [11] Silaen, N. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- [12] Siyoto & Sodik . (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Bandung.
- [13] Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Bandung.
- [14] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.