



The Influence Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance At The Tasikmalaya District Samsat Office

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Samsat Kabupaten Tasikmalaya

Andhika Bella Yaranova ¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana ²⁾; Gian Riksa Wibawa ³⁾
^{1,2,3)} *Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*

Email: ¹⁾ adhikaadudu@gmail.com ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id ³⁾ gianriksawibawa@unper.ac.id

How to Cite :

Yaranova, A. B., Rahwana, K.A., Wibawa, R.G. (2024). The Influence Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance At The Tasikmalaya District Samsat Office. *Innovative Business Management Journal*. 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [11 September 2024]

Revised [13 Oktober 2024]

Accepted [16 Oktober 2024]

KEYWORDS

Leadership Style, Compensation, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode survei dengan pendekatan kuantitatif, data diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 60 responden yang merupakan pegawai SAMSAT Kabupaten Tasikmalaya. Teknik penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Tasikmalaya. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Tasikmalaya, dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Tasikmalaya.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance at the Tasikmalaya Regency SAMSAT Office. The research method used was a survey method with a quantitative approach, data was obtained directly through questionnaires distributed to 60 respondents who were SAMSAT employees of Tasikmalaya Regency. The research technique used is multiple linear regression analysis. Based on the research results, it can be seen that Leadership Style and Compensation simultaneously have a significant effect on Employee Performance at the Tasikmalaya Regency SAMSAT Office. Leadership Style partially has a significant effect on Employee Performance at the Tasikmalaya Regency SAMSAT Office, and Compensation partially has a significant effect on Employee Performance at the Tasikmalaya District SAMSAT Office.

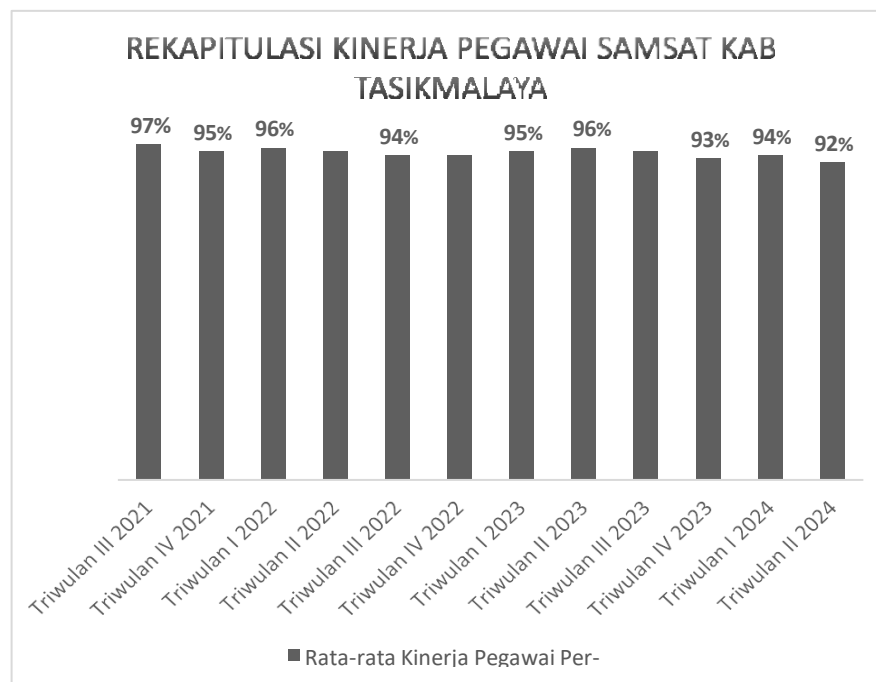
PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 5 tahun 2015, SAMSAT merupakan sistem administrasi satu atap yang menyelenggarakan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Registrasi dan Identifikasi Kendaraan Bermotor (Regident Ranmor), dan pembayaran Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ). Dalam pelayanannya, SAMSAT tidak hanya dilaksanakan oleh Direktorat Lalu Lintas Kepolisian Daerah (Ditlantas Polda), melainkan kolaborasi dari beberapa instansi lain, seperti Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) dan PT Jasa Raharja. Ketiga instansi inilah yang selanjutnya disebut sebagai Tim Pembina SAMSAT.

SAMSAT Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu cabang tempat pembayaran pajak kendaraan bermotor yang mencakup pada wilayah Provinsi Jawa Barat. SAMSAT Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu cabang SAMSAT yang terbagi di wilayah Priangan dan berada di

Kabupaten Tasikmalaya. SAMSAT Kabupaten Tasikmalaya merupakan tempat pelayanan untuk membayar pajak kendaraan bermotor bagi masyarakat di Kabupaten Tasikmalaya berada di Samsat Kabupaten Tasikmalaya. Dengan tujuan membantu pelayanan kepada masyarakat untuk membayar pajak kendaraan bermotor maka Samsat Kabupaten Tasikmalaya melakukan pelayanan bagi masyarakat Kabupaten Tasikmalaya sehingga dapat terwujudnya penerimaan pendapatan pajak kendaraan bermotor yang bertambah dalam setiap tahun. Dalam penerimaan pajak kendaraan bermotor tentu sebelumnya tentu ditetapkan target capaian untuk penerimaan pajak kendaraan bermotor.

Sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi dewasa ini, pegawai SAMSAT Kabupaten Tasikmalaya dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab keluhan masyarakat. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai, memegang peranan yang menentukan karena berkembang atau tidaknya suatu organisasi semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai Samsat yang tinggi dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik bagi instansi Samsat sendiri, masyarakat, maupun pemerintah daerah. Bagi instansi Samsat, kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan pendapatan daerah, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan meningkatkan citra instansi Samsat. Bagi masyarakat, kinerja pegawai yang tinggi dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam mendapatkan pelayanan administrasi kendaraan bermotor dan pengemudi. Bagi pemerintah daerah, kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan penerimaan pajak kendaraan bermotor dan pajak lainnya.



Gambar 1 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Samsat Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021-2024
Sumber: Kepegawaian Samsat

Dari Gambar dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai Samsat Kabupaten Tasikmalaya mengalami penurunan yang awalnya pada bulan Januari nilai rata-rata kinerja pegawai berjumlah 97% lalu terjadi penurunan sampai Desember dengan nilai rata-rata 92%. Berdasarkan hasil observasi awal, masih banyak masyarakat yang kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang ada di Kantor Samsat tersebut.

Masih banyak masyarakat yang mengeluh dengan lamanya proses pelayanan yang diberikan, kurangnya fasilitas ruang tunggu yang tidak sesuai dengan kapasitas pengguna jasa pelayanan, masih adanya perbedaan tingkat pelayanan dengan kata lain adanya "pandang bulu" terhadap masyarakat sebagai penerima pelayanan, masih kurangnya sumber daya manusia yang menyebabkan terhambatnya proses registrasi, dan masalah jaringan yang kerap kali muncul sering mengganggu kinerja pegawai hal ini diindikasikan bahwa kinerja pegawai di SAMSAT Kabupaten Tasikmalaya belum memenuhi ekspektasi masyarakat.



Pengertian kinerja pegawai menurut (Sinambela, 2018) dapat didefinisikan adalah “Sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Maka kinerja pegawai sangat perlu karena dengan kinerja akan diketahui kemampuan dan keahlian seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.” Sebagaimana yang dikemukakan oleh Yuliantoro (2017), kinerja aparatur merupakan indikator keberhasilan sebuah organisasi didalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sekarang ini menjadi fokus perhatian pemerintah yang harus ditindak lanjuti dan diaktualisasikan. Dengan demikian cukup beralasan, jika pemerintah menekankan pada lingkungan kerja organisasi publik agar kinerja aparatur lebih ditingkatkan. Peningkatkan kinerja aparatur merupakan langkah positif dalam rangka terciptanya tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Dalam mencapai kinerja pegawai yang maksimal, faktor gaya kepemimpinan diindikasikan dominan pengaruhnya.

Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan organisasi, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi organisasi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal.

Menurut (Kusnandar, 2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah, “Suatu jenis, corak, metode, yang dipilih dan digunakan yang ditampilkan dalam mempengaruhi orang-orang yang dipimpin atau mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam organisasi.” Kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya diindikasikan dapat dipengaruhi juga oleh berbagai hal salah satunya kompensasi. Menurut (Hasibuan, 2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.

Kompensasi yang tepat harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pegawai. Kompensasi yang terlalu rendah dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Sebaliknya, kompensasi yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kecemburuan sosial dan dapat meningkatkan biaya pengeluaran instansi. Setiap kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan dan performa setiap pegawai agar tercipta keseimbangan antara pengeluaran dan pendapatan.

Tabel 1 Gaji Jabatan Pelaksana PNS

No.	Jabatan	Nilai Jabatan	Indeks Harga	Besaran (Rp,00)
1.	Pelaksana kelas jabatan 7	890	11.000	9.790.000
2.	Pelaksana kelas jabatan 6	690	11.000	7.590.000
3.	Pelaksana kelas jabatan 5	490	11.000	5.390.000
4.	Pelaksana kelas jabatan 3	340	11.000	3.740.000

Sumber: Pergub Jabar No. 8

Berdasarkan tabel menunjukkan besaran gaji dari jabatan pelaksana PNS yang dikeluarkan oleh Pergub Jabar No 8 Tahun 2021. Yang terdiri dari 4 kelas jabatan dari yang terkecil kelas jabatan 3 dengan besaran gaji Rp 3.740.000 dan yang terbesar dengan kelas jabatan 7 dengan besaran gaji Rp 9.790.000. Tingkat selisih tiap kelas jabatan menunjukkan bahwa semakin tinggi kelas jabatan maka semakin besar pula gaji yang diterima oleh pegawai khususnya PNS.

Tabel 2 Gaji Jabatan Pelaksana CPNS

No	Jabatan	Nilai Jabatan	Indeks Harga	Besaran (Rp,00)
1.	Pelaksana kelas jabatan 7	890	11.000	7.832.000
2.	Pelaksana kelas jabatan 6	690	11.000	6.072.000
3.	Pelaksana kelas jabatan 5	490	11.000	4.312.000
4.	Pelaksana kelas jabatan 3	340	11.000	2.992.000

Sumber: Pergub Jabar No. 8

Berdasarkan tabel bisa diketahui bahwa jabatan pelaksana CPNS yang mendapatkan kompensasi berbentuk gaji memiliki jumlah yang lebih kecil dibandingkan dari jabatan pelaksana PNS dari paling kecil untuk kelas jabatan 3 dengan gaji sebesar Rp 2.992.000 dan yang terbesar dengan kelas jabatan 7 sebesar Rp 7.832.000. Dasar dari pemberian kompensasi berupa upah ini didasarkan pada tingkat jabatan yang dimiliki oleh pegawai tersebut sesuai dengan Pergub Jabar No.8 Tahun 2021. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan gaji yang diterima dan selisih gaji antar kelas diantara pegawai SAMSAT di Kabupaten Tasikmalaya yang bisa mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja bagi mayoritas para pegawai berada di kelas yang berada di bawah. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk berupaya melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Samsat Kabupaten Tasikmalaya”.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Pasolong, 2018) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah “Suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengandalkan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut (Mulyadi & Rivai, 2018) mengemukakan pengertian gaya kepemimpinan sebagai berikut “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan”.

Menurut (Kusnandar, 2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah “Suatu jenis, corak, metode, yang dipilih dan digunakan yang ditampilkan dalam mempengaruhi orang-orang yang dipimpin atau mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam organisasi”. Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau strategi yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar terciptanya suatu tujuan yang telah ditetapkan”.

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Nurjaman, Marta, Eliyana, Kurniasari, & Kurniasari, 2019). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Menurut (Sihotang & Aris, 2017) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”. Menurut (Rivai, 2018) “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan”. Menurut Garry Dessler dalam (Subekhi & Hadibrata, 2020) “kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan”.

Menurut (Hasibuan, 2019) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi”. Menurut (Priansa, 2019) “Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmen, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkan”. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan.

Kinerja Pegawai

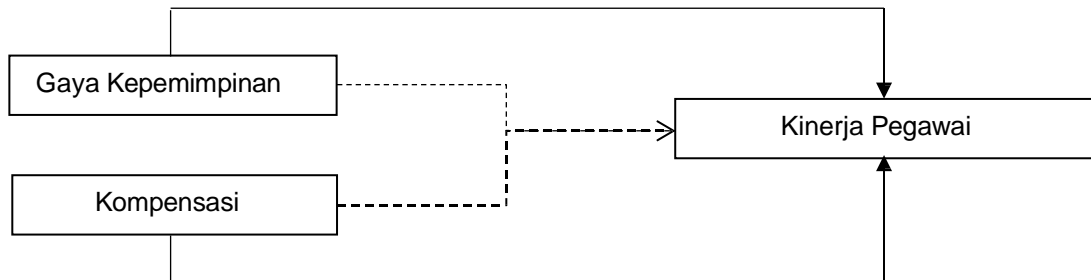
Menurut (Sinambela, 2018) “Kinerja Pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Maka kinerja pegawai sangat perlu karena dengan kinerja akan diketahui kemampuan dan keahlian seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya”. Menurut Amstrong dan Baron (Wibowo, 2019) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Wirawan dalam (Budiman, 2019) “Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang penandaannya dalam bahasa inggris *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu”. Menurut Prawirosentono dalam (Sinambela, 2018) “Kinerja adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat dipahami



bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab yang harus dicapai dalam kurun waktu yang telah ditentukan demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini terdapat kerangka pemikiran yang digambarkan pada gambar berikut :



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Pengaruh Parsial : _____

Pengaruh Simultan : - - - - -

Hipotesis

Menurut Sugiyono (Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, 2017) menyatakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan”. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3. Diduga Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”. Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa “Metode penelitian kausalitas adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab- akibat antara variabel independent dan variabel dependen”.

Menurut (Sugiyono, 2018) mendeskripsikan “Metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digenerasikan”.

Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut (Sugiyono, 2017) adalah, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 60 orang.

Menurut (Sugiyono, 2017) mendefinisikan sampel adalah: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Karena jumlah populasi yang merupakan pegawai Kantor SAMSAT

Kabupaten Tasikmalaya tidak lebih dari 100 orang, menurut (Sugiyono, 2017:116) bahwa: “Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Jadi, dalam penelitian ini sampling jenuh yang akan digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 60 orang.

Alat Analisis Data

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan guna mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan jumlah variabel lebih dari satu.

Berikut ini rumus dari analisis regresi berganda, yaitu:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi dari variabel independen ke-1

b2 = Koefisien Regresi dari variabel independen ke-2

e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

No	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan			
1	0.705	0.254	Valid
2	0.869	0.254	Valid
3	0.565	0.254	Valid
4	0.779	0.254	Valid
5	0.634	0.254	Valid
6	0.753	0.254	Valid
7	0.806	0.254	Valid
8	0.664	0.254	Valid
9	0.761	0.254	Valid
10	0.533	0.254	Valid
Kompensasi			
1	0.862	0.254	Valid
2	0.764	0.254	Valid
3	0.810	0.254	Valid
4	0.644	0.254	Valid
5	0.704	0.254	Valid
6	0.631	0.254	Valid
Kinerja Pegawai			
1	0.910	0.254	Valid
2	0.870	0.254	Valid
3	0.910	0.254	Valid
4	0.870	0.254	Valid
5	0.889	0.254	Valid
6	0.750	0.254	Valid
7	0.854	0.254	Valid
8	0.703	0.254	Valid
9	0.854	0.254	Valid
10	0.703	0.254	Valid

Sumber : Data dari Hasil Penelitian yang diolah Peneliti (2024)



Hasil uji validitas pada tabel menunjukkan bahwa semua pernyataan layak untuk diteliti. Hal ini dibuktikan dengan melihat semua nilai r hitung $>$ r tabel (0.254).

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,888	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,830	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,951	Reliabel

Hasil pengujian nilai *Alpha Cronbach's* untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 0.888. Jika dibandingkan dengan nilai 0.60, maka $0.888 > 0.60$, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian. Hasil pengujian nilai *Alpha Cronbach's* untuk Kompensasi sebesar 0.830. Jika dibandingkan dengan nilai 0.60, maka $0.830 > 0.60$, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian. Hasil pengujian nilai *Alpha Cronbach's* untuk Kinerja Pegawai sebesar 0.951. Jika dibandingkan dengan nilai 0.60, maka $0.951 > 0.60$, artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 Unstandardized Residual

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92171939
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.110
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas, uji *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan signifikansi $0.058 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0.05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.154	2.595		.830	.410					
Gaya Kepemimpinan	1.317	.110	1.193	11.960	.000	.885	.846	.663	.308	3.242
Kompensasi	-.590	.159	-.371	-3.717	.000	.621	-.442	-.206	.308	3.242

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF Gaya Kepemimpinan $3.242 < 10$, dan nilai VIF Kompensasi $3.242 < 10$, dengan nilai *tolerance* Gaya Kepemimpinan $0.308 > 0.10$, dan nilai *tolerance* Kompensasi $0.308 > 0.10$. Maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi tidak terjadi Multikolinieritas sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**
Correlations

		Gaya Kepemimpinan		Kompensasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.831**	.027
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.835
		N	60	60	60
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.831**	1.000	-.009
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.946
		N	60	60	60
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.027	-.009	1.000
		Sig. (2-tailed)	.835	.946	.
		N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dalam penelitian ini hasil uji menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.835 > 0.05$, dan $0.946 > 0.05$ maka data dalam penelitian ini lolos uji heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi**Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi****Model Summary^b**

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin- Watson	
					F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.908 ^a	.825	.819	2.973	.825	134.410	2	57	.000	1.668

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson terletak antara dua sampai dengan (4-du) yaitu $1.6518 < 1.668 < 2.3482$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t			Zero- order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.154	2.595			.830	.410					
Gaya Kepemimpinan	1.317	.110	1.193	11.960	.000	.885	.846	.663	.308	3.242	
Kompensasi	-.590	.159	-.371	-3.717	.000	.621	-.442	-.206	.308	3.242	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$\text{Kinerja Pegawai} = 2.154 + 1.317X_1 - 0.590X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta pada angka 2.154, menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai 2.154 jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kompensasi (X₂) bernilai 0. Artinya apabila ada Gaya



- Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan.
- Variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1.317 memiliki arah koefisien regresi yang bernilai positif sehingga menunjukan jika jumlah Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 1.317 dengan variabel independen yang lain dianggap konstan.
 - Variabel Kompensasi sebesar -0.590 memiliki arah koefisien regresi yang bernilai negatif sehingga menunjukan jika jumlah Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai mengalami penurunan sebesar - 0.590 dengan variabel independen yang lain dianggap konstan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.908 ^a	.825	.819	2.973	.825	134.410	2	57	.000	1.668

- Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan
- Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil *output* IBM SPSS versi 25 maka diperoleh R (Korelasi) sebesar 0.908 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori sangat kuat. Hasil pengujian tersebut menunjukan bahwa R square 0.825 menunjukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Kompensasi (X2) mempunyai kemampuan menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 82.5%. Sedangkan sisanya 17.5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, dikarenakan peneliti hanya membahas mengenai variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Tabel 11 Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2375.283	2	1187.642	134.410	.000 ^b
	Residual	503.650	57	8.836		
	Total	2878.933	59			

- Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai dilakukan uji F. Berdasarkan perhitungan IBM SPSS versi 25 hasil uji F menunjukan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan yang berarti pada Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi yang diterapkan di SAMSAT Kab. Tasikmalaya sudah sangat baik, hal tersebut dibuktikan dengan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan serta Kompensasi yang diberikan menyebabkan Kinerja Pegawai menjadi tinggi. Artinya, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SAMSAT Kab. Tasikmalaya. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di SAMSAT Kab. Tasikmalaya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai
Tabel 12 Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.154	2.595			.830	.410					
Gaya Kepemimpinan	1.317	.110	1.193	11.960	.000	.885	.846	.663	.308	3.242	
Kompensasi	-.590	.159	-.371	-3.717	.000	.621	-.442	-.206	.308	3.242	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai sebesar 0.846. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang positif dan termasuk dalam kategori sangat kuat, maka semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh SAMSAT Kab. Tasikmalaya maka baik pula tingkat Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial sebesar 71.57% [$Kd = (0.846)^2 \times 100\%$]. Artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di SAMSAT Kab. Tasikmalaya memberikan pengaruh sebesar 71.57%, sementara 28.43% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dilihat dari nilai sig. sebesar $0.000 < 0.05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga semakin Gaya Kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin baik pula Kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kompensasi dan Kinerja Pegawai sebesar -0.442. Nilai koefisien korelasi negatif menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang negatif dan termasuk dalam kategori lemah. Sedangkan besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial sebesar 19.53% [$Kd = (-0.442)^2 \times 100\%$].

Artinya secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Kab. Tasikmalaya hanya memberikan pengaruh sebesar 19.53%, sementara 80.47% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan SAMSAT Kab. Tasikmalaya sudah baik. Hal ini berarti SAMSAT Kab. Tasikmalaya telah menerapkan Gaya Kepemimpinan dengan baik. Kompensasi di SAMSAT Kab. Tasikmalaya sudah baik. Hal ini berarti bahwa SAMSAT Kab. Tasikmalaya telah memberikan Kompensasi yang sesuai. Kinerja Pegawai SAMSAT Kab. Tasikmalaya sudah sangat baik. Hal ini berarti bahwa kinerja yang dilakukan oleh pegawai SAMSAT Kab. Tasikmalaya sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Kab. Tasikmalaya.
3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Kab. Tasikmalaya.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Kab. Tasikmalaya



Saran

1. Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, sehingga dibutuhkan Gaya Kepemimpinan yang tepat bagi pekerjaan tersebut. Jika dilihat dari hasil kuesioner yang diberikan responden, pegawai SAMSAT Kab. Tasikmalaya terutama pimpinan disarankan untuk lebih meningkatkan ketegasan terutama dalam mengambil sebuah keputusan.
2. Dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai, SAMSAT Kab. Tasikmalaya disarankan untuk lebih memperhatikan terkait kompensasi yang diberikan. SAMSAT Kab. Tasikmalaya disarankan agar memberikan kompensasi yang lebih sesuai agar para pegawai merasa cukup dengan penghasilan mereka yang sesuai dengan pekerjaannya.
3. Kinerja Pegawai SAMSAT Kab. Tasikmalaya akan meningkat jika memiliki Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi yang baik. Selain itu, SAMSAT Kab. Tasikmalaya harus memberikan kesan positif terhadap Masyarakat agar mereka bersedia untuk kembali mengurus administrasi tanpa melalui calo.
4. Bagi peneliti lain, Disarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel atau indikator lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatria Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 40-55.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *INA-Rxiv Papers*, 1-13.
- Kusnandar. (2017). *Langkah Mudah Penelitian Kelas sebagai Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Kusuma, Y. B., & Al Musaediq, M. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 380-394.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margaretta, N., Utari, W., & Subijanto. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kpp Pratama Lamongan. *Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS)*, 162-170.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, D., & Rivai, V. (2018). *Administrasi Ppublik untuk Ppelayanan Ppublik*. Bandung: Alfabeta.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 500-532.
- Nurjaman, K., Marta, M. S., Eliyana, A., Kurniasari, D., & Kurniasari, D. (2019). Proactive Work Behavior and Innovative Work Behavior: Moderating Effect of Job Characteristics. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 373-379.
- Orsandi. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 1-13.
- Pasolong, H. (2018). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Putra, B. A., Sang, A., & Noviarini, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi. *Al-Misbah*, 32-40.
- Rahman, A., & Esterina, S. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT)*, 28-34.
- Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas. Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.

- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal of Management*, 219-222.
- S, N., Mattalatta, & Syukur, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*.
- Serka, D. H., & Napitupulu, E. V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 501-508.
- Sihotang, H., & Aris. (2017). Hubungan Kompensasi dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Guru di Yayasan Pendidikan EKA WIJAYA Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 47-60.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangaji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Subekhi, I., & Hadibrata, B. (2020). The Effect of Price, Quality of Service, Brand Image of Internet Product VSAT IP Broadband Quota to Alfamart Costumer Satisfaction. *Dinasti Internasional Journal of Education Management and Social Science*, 162-171.
- Suendro, G. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan melalui Kinerja untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Berkelanjutan. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 317-326.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Y. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutikno, M. S. (2019). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Wibowo. (2019). *Manajemen: Dari Fungsi Dasar ke Inovasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliantoro, A. (2017). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur untuk Meningkatkan Kinerja pada Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. *JAR (Jurnal Administrative Reform)*, 312-322.