

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Logistik Internasional

Nabila Widia Agustin¹, Nor Lailla²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Jakarta

nabilaagustin258@gmail.com¹, nor.lailla@umj.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of leadership style, compensation and work environment on employee performance at PT. Surya Logistik Internasional. The population and sample in this study were 50 employees of PT. Surya Logistik Internasional. The sample in this study used a non-probability sampling technique or saturated sample. The type of data in this study were primary and secondary data. Data collection was carried out by distributing questionnaires via Google Form. The results of this study indicate that leadership style has a significant effect on employee performance, compensation and work environment have no significant effect on employee performance.

Keywords : Leadership Style, Compensation, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Logistik Internasional. Populasi dan sampel pada penelitian ini merupakan karyawan PT. Surya Logistik Internasional sebanyak 50 karyawan. Sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *non-probability sampling* atau sampel jenuh. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran karyawan atau sumber daya manusia dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset terpenting bagi organisasi, sebab tanpa tenaga kerja yang berkualitas, organisasi akan sulit untuk bersaing dan bertahan. Dalam organisasi baik secara sektor pemerintah maupun sektor swasta merupakan tempat yang menaungi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bekerja secara baik dan saling berhubungan dan tergabung dalam struktur untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang harus dikelola secara efektif oleh perusahaan. Di mana pengelolaan sumber daya manusia ini perlu dilakukan secara profesional agar mampu menciptakan tenaga kerja yang kompeten, sehingga kinerja baik secara individu mau pun perusahaan dapat ditingkatkan.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Konsep ini merupakan hasil kerja yang nyata, dapat diamati, dan diukur

sesuai tanggung jawab yang diemban (Tika, 2020). Kinerja tidak hanya menggambarkan hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga mencakup uraian mengenai bagaimana proses pekerjaan itu dijalankan. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat kemajuan atau pencapaian seseorang dalam menyelesaikan berbagai tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, baik secara individu maupun dalam sebuah kelompok, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau bagaimana seseorang seharusnya bekerja dan bertindak sesuai tugas yang telah dibagikan kepadanya, selain itu, kinerja juga melibatkan aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diperoleh, serta efisien waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Syawaludin et al., 2024). Kinerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab, serta menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan (Sari et al., 2021). Kinerja karyawan dalam praktiknya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaya kepemimpinan, semangat kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

Faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan kinerja, khususnya bagi para karyawan, adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan sendiri dapat diartikan sebagai metode atau cara seorang pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, serta memengaruhi bawahannya (Syawaludin et al., 2024). Kepemimpinan adalah seni atau proses mendorong orang lain sehingga mereka akan melaksanakan sesuatu yang pemimpin inginkan (Yuliandawati & Anada, 2023). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan dalam organisasi akan berdampak mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok (Bululolo, 2021). Kepemimpinan yang dibutuhkan dalam perusahaan adalah seorang pemimpin yang mampu mengarahkan serta mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan secara maksimal. Selain aspek kepemimpinan, perusahaan juga perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah kompensasi. Karena kompensasi adalah salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja, kasus yang terjadi di tempat kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang berkaitan, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai hasil dari pekerjaan mereka, yang bisa berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya (Zannah et al., 2024). Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan sebagai balasan atau imbalan atas kontribusi dan jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Digdowiseiso & Dwi Seftia, 2021). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut (Supriyono, 2021).

Lingkungan kerja menjadi salah satu elemen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai menjalankan pekerjaannya atau aktivitas sehari – hari di kantor (Ardhianti & Susanty, 2020). Lingkungan

kerja yang mendukung menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok yang di mana di dalamnya dilengkapi berbagai fasilitas pendukung untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sarip & Mustangin, 2023). Ketika seorang karyawan bekerja dalam suasana lingkungan yang nyaman dan kondusif, hal ini dapat mendorong pekerja untuk memberikan upaya sebaik mungkin sehingga hasil kerja yang dicapai dapat berada pada tingkat yang optimal (Fauzi & Suryani, 2023). Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Rasa nyaman ini meningkatkan fokus dan motivasi mereka dalam bekerja, sehingga mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik berkat dukungan dari lingkungan sekitar. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi di mana karyawan melaksanakan tugasnya setiap hari. Ada kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena ketika mereka merasa nyaman, mereka cenderung menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa keluhan (Amelia et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan *survey* dengan mengambil dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen data. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling *non-probability sampling* yaitu sampel jenuh. Dimana teknik ini digunakan ketika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga tidak ada pemilihan secara acak yang dilakukan. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden, dimana responden tersebut merupakan karyawan PT. Surya Logistik Internasional.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu dimulai dari STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), R (ragu-ragu), S (setuju) hingga SS (sangat setuju).

Setelah data dikumpulkan, langkah berikutnya adalah melakukan analisis. Dalam melakukan analisis penulis menggunakan sebuah aplikasi untuk mengolah data yaitu SPSS. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, penulis menggunakan empat alat uji yaitu validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Logistik Internasional.
- H2: Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Logistik Internasional.
- H3: Lingkungan Kerja Dapat Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Logistik Internasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Nilai yang signifikan dapat diketahui jika suatu model memiliki nilai dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai r hitung > r tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 50, dan didapat df = 50 – 2, maka didapat r tabel sebesar 0,2787.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Kinerja Karyawan			
Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,659	0,2787	Valid
Instrumen 2	0,754	0,2787	Valid
Instrumen 3	0,396	0,2787	Valid
Instrumen 4	0,780	0,2787	Valid
Instrumen 5	0,475	0,2787	Valid
Instrumen 6	0,812	0,2787	Valid

Gaya Kepemimpinan			
Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,708	0,2787	Valid
Instrumen 2	0,732	0,2787	Valid
Instrumen 3	0,659	0,2787	Valid
Instrumen 4	0,681	0,2787	Valid
Instrumen 5	0,737	0,2787	Valid
Instrumen 6	0,774	0,2787	Valid
Instrumen 7	0,699	0,2787	Valid
Instrumen 8	0,630	0,2787	Valid
Instrumen 9	0,622	0,2787	Valid

Kompensasi			
Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,708	0,2787	Valid
Instrumen 2	0,732	0,2787	Valid
Instrumen 3	0,659	0,2787	Valid
Instrumen 4	0,681	0,2787	Valid
Instrumen 5	0,737	0,2787	Valid
Instrumen 6	0,774	0,2787	Valid
Instrumen 7	0,699	0,2787	Valid
Instrumen 8	0,630	0,2787	Valid
Instrumen 9	0,622	0,2787	Valid

Lingkungan Kerja			
Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,666	0,2787	Valid
Instrumen 2	0,748	0,2787	Valid

Instrumen 3	0,750	0,2787	Valid
Instrumen 4	0,803	0,2787	Valid
Instrumen 5	0,627	0,2787	Valid
Instrumen 6	0,725	0,2787	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui suatu instrumen tersebut reliabel yaitu nilai Cronbache Alpha lebih dari 0,600, apabila nilai Cronbache Alpha suatu instrumen di bawah angka tersebut maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

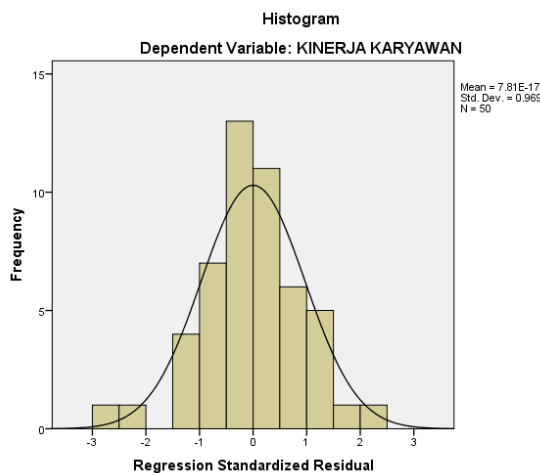
Variable	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,859	0,600	Reliabel
Kompensasi	0,830	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,808	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,732	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel di atas memperlihatkan bahwa setiap masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yang berarti dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan nilai yang baik.

Uji Asumsi Klasik

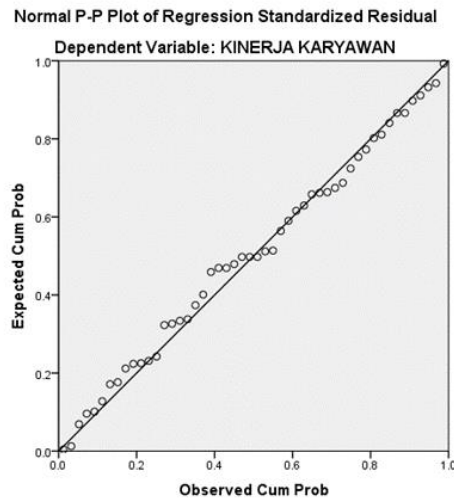
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan uji normalitas pada gambar di atas grafik histogram kinerja karyawan memiliki gambar yang *balance* karena garis grafiknya menunjukkan kiri dan kanan yang seimbang, maka dapat dinyatakan normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas *Probability Plots*

Uji normalitas pada gambar di atas titik-titik pada grafik P-Plot menyebar di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa dapat pada penelitian mempunyai model regresi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu pengujian yang bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

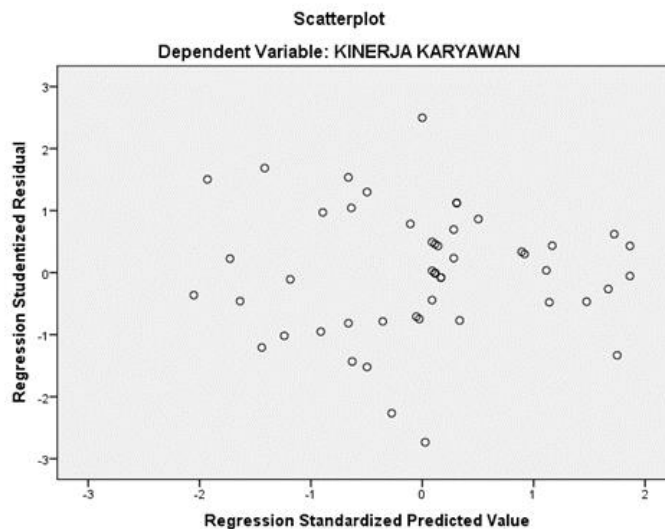
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.303	3.405		.970	.337		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.567	.122	.775	4.648	.000	.270	3.709
	KOMPENSASI	.078	.139	.081	.558	.580	.354	2.822
	LINGKUNGAN KERJA	-.078	.150	-.057	-.519	.606	.631	1.584

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai VIP X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* X1, X2 dan X3 lebih besar dari 0,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga semua variabel tersebut layak untuk digunakan.

Uji heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan gambar di atas titik-titik pada grafik tersebar secara acak dan tidak beraturan, yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel dependen yang berhubungan dengan variabel independen yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang

berhubungan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.303	3.405		.970	.337
	X1	.567	.122	.775	4.648	.000
	X2	.078	.139	.081	.558	.580
	X3	-.078	.150	-.057	-.519	.606

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4 di atas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,303 + 0,567 X1 + 0,078X2 + (- 0,078) X3$$

- 1) Nilai a sebesar 3,303 merupakan konstanta, artinya jika gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) nilainya 0 atau konstanta (tetap), maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 3,303
- 2) Nilai gaya kepemimpinan menunjukkan nilai positif mengindikasikan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, semakin naik nilai gaya kepemimpinan maka semakin naik kinerja. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,567 yang artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,567.
- 3) Nilai kompensasi menunjukkan nilai positif, berarti terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja, semakin naik nilai kompensasi semakin naik kinerja. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,078, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,078
- 4) Nilai untuk variabel lingkungan kerja menunjukan angka negatif, yang berarti terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja, semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka akan menurun nilai kinerja. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.078, artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja akan berkurang sebesar 0,078.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.303	3.405		.970	.337
X1	.567	.122	.775	4.648	.000
X2	.078	.139	.081	.558	.580
X3	-.078	.150	-.057	-.519	.606

a. Dependent Variable: Y

Sesuai dengan tabel 5 di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji t pada tabel di atas diketahui jika t hitung > t tabel (4,648 > 2,012) dengan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t di atas menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel 0,558 < 2,012 dengan nilai signifikan dari kompensasi (X2) sebesar 0,580 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Pengaruh Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel 0,519 < 2,012 dengan nilai signifikan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,606 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Tanjung et al., 2021) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes" hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dari hasil uji t menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sebastian & Andani, 2020) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Bank QNB Indonesia” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis data Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dari hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal tersebut sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Febbyani & Masman, 2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Apatel” hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian yang ini, berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan: 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan para manajer dengan melaksanakan pelatihan dan evaluasi secara rutin agar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan, secara rutin melakukan evaluasi sistem kompensasi, serta menggabungkannya dengan program pelatihan dan penghargaan atas pencapaian karyawan, memperhatikan aspek keselamatan kerja dan meminimalkan gangguan agar karyawan dapat lebih fokus dalam menjalankan tugas,

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, S., Syifakhairunnisa, S., Nurthidayat, D., & Munawaruzaman, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangetang Ciputat. *Tadbir Jurnal Manajemen Dakwah*, 5, 29–42.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Menara Ekonomi*, VI(1), 98–105.
- Buulolo, M. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*. 1(2), 40–51.
- Digdowiseiso, K., & Dwi Seftia, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:Mediasi Motivasi Kerja Pada Pertamina Upstream Data Center (PUDC). *Jmsab*, Vol 4, No. <http://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB/article/view/372/269>
- Fauzi, S., & Suryani, D. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor*. 1(4), 104–118.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6551>

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 3 (2025) 1393 – 1403 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i3.859

- Sari, D. P., Suroso, & Suherman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plasindo Lestari Karawang. *Konferensi Nasional Penelitian Dan Pengabdian (KNPP)*, 1, 1052–1071.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7939>
- Supriyono, B. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA*, 5(3), 2261–2281.
- Syawaludin, Indah Savitri, S., & Januar Rukmana, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. *JURNAL MADANI*, 7(1), 1–19.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 193. <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.10798>
- Tika, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ*. 4(2).
- Yuliandawati, & Anada, E. F. (2023). *Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. 5(November), 122–130.
- Zannah, A., Batubara, S. S., & Sembayang, S. A. . (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ukindo Blankahan Mill Kab. Langkat Sumatera Utara*. 25(02), 1–8.