

Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Akbar Global Express Kota Tangerang

The Influence of Compensation and Leadership Style on Employee Performance at PT Akbar Global Express, Tangerang City

Wahid Rachmawan Syahputra¹, Darma Wijaya², Fadli Ilyas³

^{1,2,3)} Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Correspondence e-mail: wahidrachmawan01@gmail.com

Article history

Submitted: 2025/06/19; Revised: 2025/07/16; Accepted: 2025/10/10

Abstract

The rapid development of science, technology, and globalization has brought about various transformations in human life. These changes require every individual to have the ability to adapt and compete through the utilization of technology to maximize performance. This study aims to analyze the effect of compensation and leadership style on employee performance at PT Akbar Global Express, Tangerang City. The research method used was quantitative, with data collection conducted through questionnaires distributed to all 40 company employees. The independent variables in this study were compensation (X1) and leadership style (X2), while the dependent variable was employee performance (Y). Data analysis was performed using SPSS version 27 with a coefficient of determination of 0.25, or 25%. The results indicate that compensation and leadership style have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. This indicates that providing fair compensation and implementing an appropriate leadership style can increase employee productivity and work morale. These findings have implications for company management in designing performance improvement strategies through more effective and efficient human resource management.

Keywords

Compensation, Employee Performance, Leadership Style.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan globalisasi yang semakin pesat telah membawa berbagai transformasi dalam kehidupan manusia. Perubahan ini menuntut setiap individu untuk memiliki kemampuan dalam beradaptasi serta bersaing melalui pemanfaatan teknologi guna mengembangkan kinerja secara maksimal.

Globalisasi saat ini ditandai dengan ekonomi yang kompetitif pada akhirnya organisasi harus memiliki strategi untuk mengembangkan lebih lanjut yang sudah ada dalam persaingan yang ketat. Pencapaian tujuan baik di sektor publik maupun swasta tentunya membutuhkan kinerja yang optimal dari dalam, dengan mengedepankan sumber daya manusia, agar organisasi dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diterima oleh karyawan atas kesukarelaan karyawan untuk melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaan dalam perusahaan, kompensasi dibagi

menjadi dua yaitu kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial*. Kompensasi *financial* merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk upah,gaji, bonus atau komisi dan insentif. Sedangkan kompensasi *non-financial* pada umumnya terdiri dari kesempatan pendidikan dan pelatihan, cuti kerja, lingkungan kerja, transportasi dan kenaikan pangkat (Siska, 2023)

Kepemimpinan saat ini merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendorong kinerja organisasi. Seorang pemimpin memegang peran sentral dalam pengelolaan perusahaan, khususnya dalam merumuskan dan melaksanakan keputusan strategis. Pemimpin dituntut untuk mampu mengakuisisi, mengembangkan, serta mengelola sumber daya organisasi secara optimal guna menghasilkan produk dan layanan terbaik demi kepentingan seluruh pihak yang terkait dengan organisasi. "Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengelola anggota tim atau bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu" (Iryani, 2022). Pemimpin perlu memahami bahwa pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang memahami dengan benar dimana menempatkan gaya kepemimpinan pada tempatnya, dan pemimpin yang buruk merupakan pemimpin yang tidak mengerti bagaimana harus bersikap.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, serta daya saing perusahaan secara keseluruhan. "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode dalam menerapkan pengungkit terhadap berbagai pilihan seperti standar kerja, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama" (Iryani, 2022).

Kinerja yang baik akan tercermin dari seberapa efektif dan efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. organisasi atau instansi sangat bergantung pada kinerja untuk mencapai tujuannya, sehingga mendukung kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan yang bekerja secara maksimal membuat organisasi memikirkan faktor yang dapat mempertahankan kinerja tersebut seperti insentif, sistem kerja, beban kerja, sistem kompensasi, pengetahuan dan aspek-aspek ekonomis.

Tabel 1. Kompensasi PT. Akbar Global Express

Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji pokok (Rupiah)	Bonus
I (Kepala Cabang)	1	Rp.7.000.000	Rp.750.000
II (PIC)	3	Rp.5.100.000	Rp.500.000
III (Admin)	3	Rp.4.200.000	Rp.150.000
IV (Driver)	13	Rp.3.200.000	Rp.200.000
V (Kurir)	20	Rp.2.800.000	Rp.150.000
Jumlah Karyawan		40	

Berdasarkan data diatas, jumlah bonus yang diterima oleh karyawan di PT. Akbar Global Express dapat dianalisis berdasarkan jabatan atau golongan masing-masing. Karyawan dengan jabatan Kepala cabang menerima gaji pokok sebesar Rp 7.000.000 dengan tambahan tunjangan bonus sebesar Rp 750.000. Jabatan PIC memperoleh gaji pokok Rp 5.100.000 dan tunjangan bonus Rp 500.000. Sementara itu, jabatan

Administrasi memperoleh gaji pokok Rp 4.200.000 dan tunjangan bonus Rp 150.000. Untuk jabatan *Driver*, diberikan gaji pokok Rp 3.200.000 dan tunjangan bonus Rp 200.000. Jabatan Kurir menerima gaji pokok Rp 2.800.000 serta tunjangan bonus sebesar Rp150.000. dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Pemberian tunjangan dan bonus ini diharapkan dapat menjadi salah satu bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan, serta mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja dalam mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi di PT Akbar Global Express menunjukkan bahwa kinerja karyawan cenderung rendah. Hal ini berkaitan dengan ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, khususnya di bagian *driver*. Para karyawan merasa bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan, terutama karena adanya pemotongan yang cukup besar akibat keterlambatan masuk kerja dan keterlambatan dalam pengiriman barang. Selain itu, meskipun perusahaan menetapkan tarif lembur sebesar Rp10.000 per jam. Dalam praktiknya, lembur yang dilakukan karyawan tidak selalu dihitung atau dibayarkan dengan alasan dianggap sebagai bentuk loyalitas. Sementara itu, pemberian bonus hanya dilakukan apabila karyawan berhasil mencapai target kerja yang telah ditentukan. kondisi tersebut menimbulkan ketidakpuasan yang dapat berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan masalah diatas penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengetahui apakah kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Akbar Global Express Kota Tangerang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sistem kompensasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Akbar Global Express Kota Tangerang. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian ini berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan tersebut.

Penelitian ini terdiri atas dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi kompensasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Lokasi penelitian ini berada di PT Akbar Global Express, yang beralamat di Jl. Arcadia Daan Mogot No. 16 Blok H6, RT.004/RW.006, Batuceper, Kec.Batuceper, Kota Tangerang, Banten Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan April hingga Juni 2025.

Dalam penelitian kuantitatif, populasi digunakan sebagai dasar untuk menentukan sampel agar hasil penelitian dapat merepresentasikan keadaan yang sebenarnya secara objektif. PT Akbar Global Express Kota Tanggerang yang berjumlah 40 karyawan. (Candra Susanto et al., 2024). Dalam sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sampling jenuh dengan adanya kriteria yang tertentu, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan instrumen penelitian berupa kuesioner kepada responden. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka isi atau jawab (Berkam & Rahmi, 2024). Teknik Analisis Data

penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, reliabilitas biasanya diukur menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yang menilai konsistensi internal antar-item dalam satu konstruk. Semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha*, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas instrumen tersebut.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji T yang ditampilkan diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,010 < 0,05$ dengan nilai t hitung $2,714 > 2,026$ dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat pengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan, maka akan muncul dorongan untuk bekerja lebih maksimal.

Kompensasi yang layak tidak hanya meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya (Erdi & Hidayat, 2023) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mampu mendorong meningkatkan produktivitas, serta membentuk sikap kerja yang positif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T yang ditampilkan di atas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,036 < 0,05$ dengan nilai t hitung $2,172 > 2,026$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Ketika pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan, serta membangun komunikasi yang efektif dengan bawahan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi. Gaya kepemimpinan yang baik juga mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan menunjukkan performa kerja yang optimal. Karyawan akan merasa dihargai, didukung, dan terlibat dalam proses kerja, sehingga meningkatkan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengembangkan kemampuan kepemimpinannya agar dapat mengelola tim secara efektif dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya (Kamil Hafidzi et al., 2023) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menjalankan peran secara profesional dan inspiratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta membangun hubungan kerja yang sehat antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, organisasi perlu memastikan bahwa para pemimpinnya memiliki kompetensi kepemimpinan yang baik guna mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja individu dan tim.

Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F simultan, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 6,320 lebih besar dari F tabel sebesar 3,25, dan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kompensasi dan gaya kepemimpinan memainkan peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi yang layak mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan semangat kerja, sementara gaya kepemimpinan yang efektif menciptakan arahan, dukungan, dan iklim kerja yang positif. Kombinasi antara pemberian imbalan yang sesuai dan kepemimpinan yang menginspirasi akan membentuk lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya (Ikhwanandaru & Wolor, 2023) bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka disimpulkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang adil serta menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, hal tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang guna mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan. Temuan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja perlu menjadi prioritas dalam kebijakan sumber daya manusia. Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kinerja, tetapi juga sebagai alat motivasi yang efektif untuk mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan.

Perusahaan perlu memastikan bahwa bentuk kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, selaras dengan ekspektasi dan kebutuhan karyawan. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada turunnya kualitas serta efektivitas kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan sistem kompensasi agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Temuan ini juga dapat menjadi landasan bagi pimpinan organisasi dalam menyusun kebijakan SDM yang berorientasi pada karyawan, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antara perusahaan dan tenaga kerjanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga memberikan implikasi strategis bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Kepemimpinan bukan hanya soal pengambilan keputusan, tetapi juga berperan dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung produktivitas dan keterlibatan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menjadi panutan, serta menjalin komunikasi terbuka dengan bawahannya terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong terciptanya kinerja yang optimal. Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan di semua tingkatan manajerial. Investasi dalam pelatihan kepemimpinan, coaching, maupun mentoring perlu diprioritaskan agar para pemimpin

memiliki kemampuan interpersonal dan manajerial yang efektif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan harus disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Implikasi ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis atau sistem, tetapi juga sangat bergantung pada bagaimana seorang pemimpin mampu membangun tim kerja yang solid, termotivasi, dan berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, pengembangan gaya kepemimpinan yang adaptif dan humanis menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi peningkatan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek, melainkan memerlukan pendekatan yang terpadu antara pemberian imbalan yang layak dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

Kompensasi yang sesuai tidak hanya berfungsi sebagai alat penghargaan, tetapi juga sebagai pendorong motivasi kerja yang berkelanjutan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan inspiratif dapat menciptakan iklim kerja yang sehat dan memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, organisasi dituntut untuk menerapkan sistem kompensasi yang adil dan transparan serta menumbuhkan budaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan karyawan.

Implikasi praktis dari hasil ini adalah pentingnya integrasi antara kebijakan kompensasi dan pelatihan kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen perlu memastikan bahwa kedua aspek ini saling mendukung dan berjalan secara sinergis agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Penerapan strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut 1) Diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja Karyawan dilihat dari t hitung $> t$ tabel $2,714 > 2,026$ dengan signifikansi yaitu $0,010 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Akbar Global Express. Dengan kata lain, apabila intensitas kompensasi yang diterima oleh karyawan semakin tinggi, maka kualitas kinerja mereka cenderung mengalami penurunan. Hal ini menandakan bahwa kompensasi yang berlebihan dapat mengganggu produktivitas serta menjadi faktor penghambat dalam mencapai kinerja yang optimal, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti dan ditolak. 2) Diketahui bahwa pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan dilihat dari t hitung lebih besar dari t tabel $2,172 > 2,026$ dan signifikansi $0,036 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Akbar Global Express Kota Tanggerang. Artinya, sistem gaya kepemimpinan yang adil dan memadai dapat memberikan dorongan motivasional yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan. 3) $6,320 > f$ tabel $3,25$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat

dikatakan bahwa variabel kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kedua variabel ini mampu menjelaskan secara simultan sebesar 25,5% variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Akbar Global Express Kota Tangerang, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut Kompensasi pada PT Akbar Global Express Kota Tangerang disarankan untuk mengevaluasi kebijakan kompensasi secara menyeluruh, mencakup gaji, tunjangan, insentif, pelatihan, penghargaan, apresiasi, dan jenjang karier, dengan menerapkan prinsip keadilan, kelayakan, dan transparansi.

Adapun keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, di antaranya yaitu 1) Jumlah Responden yang Terbatas Penelitian ini hanya melibatkan 40 responden yang merupakan karyawan dari PT Akbar Global Express. Jumlah ini terbatas dan belum tentu mewakili keseluruhan populasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian terhadap populasi yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati. 2) Variabel Penelitian yang Terbatas Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel, yaitu kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kinerja karyawan (Y). Padahal, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini belum sepenuhnya menjelaskan semua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. 3) Keterbatasan Waktu Penelitian, Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu yang terbatas, sehingga pengumpulan data dan proses analisis dilakukan dalam waktu singkat. Hal ini mungkin berdampak pada kedalaman analisis dan ketercakupan data yang diperoleh. Penelitian lebih lanjut dengan waktu yang lebih panjang dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

REFERENSI

- Berkam, D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 361–375. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1867>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Erdi, & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Epson Industri. *Tadbir Peradaban*, 3(3), 280–289. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf>
- Fajri, N., & Yudia, A. (2024). Journal of Management Science and Business Review. *Fajri*, 2(4), 19–35. <https://jurnal.ypsms.or.id/index.php/JMSBR>
- Hilmi, R. Z., Hurriyati, R., & Lisnawati. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Neuronworks Indonesia Bandung. 3(2), 91– 102.
- Ikhwandaru, E., & Wolor, C. W. (2023). 2250-Article Text-7488-1-10-20231031. 1(4)
- Iryani. (2022). Peranan Kompensasi dan Kepemimpinan TransformasionalTerhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 316–329. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.349>

- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kesumaningrum, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nedcoffee Indonesia Makmur JayA. 2507(February), 1–9.
- Purba, J. A., & Subroto, M. (2023). Analisis Tipe-Tipe Kepemimpinan di Lembaga Pemasyarakatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2168–2172. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1858>
- Setiadi, S. (2021). DEMAnD Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development Pengaruh kompensasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian packing di PT. Great Apparel Indonesia Sukabumi. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 03(02), 33–48.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Simarmata, N. I. P. (2021). *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan - Google Books* (IssueAugust).https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_dan_Pengambilan_Keputusan/ZJlFEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0%0Ahttps://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_dan_Pengambilan_Keputusan/ZJlFEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pendelegasian&pg=PA73&printsec=frontcover
- Siska, E. &. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi. 7, 166–176.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 9(4), 2721–2731.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In Sustainability (Switzerland) (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsicurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SIST_EM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (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>
- Ummah, M. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar. *Sustainability* (Switzerland), 11(1), 1–14.<http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?>