

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Express Sejati (NES)

Maria Libya¹⁾ Senatriya Wahyu Ramadhan²⁾

Program Studi Manajemen

Institut Kesehatan dan Bisnis Surabaya

Jl. Medokan Semampir Indah 27 Surabaya, 60119

Email : marialibyaa@gmail.com¹⁾, senatriya.wahyu@ikbis.ac.id²⁾

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style, work motivation, and compensation on employee performance at PT. Nusantara Ekspress Sejati. Transformational leadership is a leadership approach that focuses on change and inspiration by motivating and directing employees to achieve organizational goals effectively. Work motivation refers to internal and external drives that influence employees' enthusiasm and commitment to their work. Meanwhile, compensation encompasses all forms of rewards received by employees in return for their contributions to the organization. This research employs a quantitative method with multiple linear regression analysis techniques. Data were collected through questionnaires distributed to employees and processed using SPSS version 26 software. The results indicate that transformational leadership style and work motivation have a significant impact on employee performance. This suggests that inspirational leadership and high work motivation can enhance employee productivity and work quality. However, the compensation variable does not have a significant effect on employee performance, implying that financial factors or other forms of rewards are not the sole determinants of individual performance within the organization. Based on these findings, the company is advised to place greater emphasis on improving leadership quality and fostering a motivating work environment to enhance employee performance. This study also provides insights for management in designing more effective leadership strategies and policies to optimize employee productivity.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Compensation, Employee Performance.

PT. Nusantara Express Sejati adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) dan freight forwarding di Indonesia. Dalam industri logistik yang persaingannya semakin kompetitif, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan layanan yang efisien dan efektif, serta dapat memenuhi kebutuhan pelanggan baik di pulau jawa maupun luar pulau jawa. Didirikan dengan tujuan untuk menjadi penyedia jasa logistik terkemuka, PT. Nusantara Express Sejati telah berkembang pesat dengan menawarkan berbagai layanan yang mencakup pengangkutan barang, pengurusan dokumen yang diperlukan, logistik multimoda, serta memberikan perlindungan bagi barang selama proses pengiriman (asuransi cargo).

Pada era zaman masa kini atau yang disebut dengan era globalisasi, pemimpin perusahaan tidak hanya berfikir bagaimana cara untuk memajukan perusahaan, namun juga berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih giat dalam memajukan perusahaan menjadi lebih baik. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor gaya kepemimpinan, yaitu faktor gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mondiani (2014) gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi

para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara oriinal dan untuk imbalan internal.

Tidak hanya kepemimpinan transformasional saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, melainkan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah salah satu faktor penting untuk mendorong seseorang melakukan aktivitasnya. John dan Gregory (2012) menyatakan bahwa, kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi karyawan, serta motivasi kerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan.

Kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fitriah et al., 2020). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka kepada perusahaan yang berupa gaji, tunjangan, atau bonus. Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, atasan perlu melakukan evaluasi (Hidayat, 2015). Maka dari itu, perusahaan dapat mencapai tujuan atau visi misi perusahaan apabila semua komponen perusahaan dapat memberikan kinerja yang optimal, dengan motivasi yang baik serta kompensasi yang seimbang. Oleh karena itu, setiap karyawan tentu tidak bisa hanya menjadi penonton saja, namun harus menjadi pemeran utama untuk perubahan tersebut (Febrianty et al., 2019) (Hidayat et al., 2018).

Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, memiliki peran penting dalam mempertahankan karyawan berkualitas. PT. Nusantara Express Sejati memberikan paket kompensasi yang mencakup gaji pokok, tunjangan kesehatan, dan insentif berdasarkan kinerja. PT. Nusantara Express Sejati memainkan peran penting dalam sektor logistik Indonesia dengan menawarkan layanan EMKL dan freight forwarding yang komprehensif. Dengan fokus pada peningkatan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja yang tinggi, dan sistem kompensasi yang menarik, perusahaan ini siap menghadapi tantangan masa depan dan terus berkembang dalam industri logistik global.

Desain Penelitian

Dalam proposal penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linear. Menurut Sugiyono (2017:7) pendekatan kuantitatif adalah metodologi penelitian yang menggunakan landasan positivisme yang menjadi metode ilmiah karena telah mencukupi suatu kaidah ilmiah dengan bukti yang secara konkret, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai pengujian terhadap hipotesis di dalam penelitian ini terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Express Sejati.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki tujuan utama populasi pada PT. Nusantara Express Sejati sebanyak 32 orang.

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Objek penelitian ini dilakukan pada PT. Nusantara Express Sejati. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Demak No. 324A, Jepara, bubar, Surabaya, Jawa Timur. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling. Total sampling adalah salah satu teknik sampling nonprobability sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 32 orang pegawai PT. Nusantara Express Sejati.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2019) data primer merupakan sebuah sumber data yang langsung menyediakan data terhadap pengumpulan sumber data. Dengan ini data didapatkan dari yang kuesioner online dan wawancara. Metode kuesioner digunakan untuk

mengumpulkan data tentang kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi. Kuesioner online dilakukan dengan menggunakan Google Forms yang dapat diakses oleh karyawan. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi. Sedangkan, Metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan data yang lebih spesifik dan detail tentang kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi.

Wawancara dilakukan dengan menggunakan skenario yang telah disiapkan sebelumnya. Wawancara ini berisi pertanyaan terkait dengan kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi. Pengujian kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019) skala likert merupakan tolok ukur sebuah pendapat, sikap, dan pandangan seseorang atau golongan atas suatu peristiwa. Skala likert digunakan sebagai nilai dari setiap jawaban atas instrumen kuesioner dengan tingkatan nilai sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menilai sejauh mana alat ukur atau instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas memastikan bahwa data yang diperoleh dari instrumen penelitian benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2019) uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat valid atau tidaknya suatu instrument. Dalam hal ini, instrumen penelitian harus valid agar data yang dikumpulkan memiliki akurasi dan relevansi dengan variabel yang sedang diteliti. Dasar pengambilan keputusan terkait uji validitas adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka item dianggap valid. (2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka item dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menilai konsistensi atau ketstabilan suatu instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Uji reliabilitas akan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran yang diperoleh tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang terhadap subjek yang sama, dalam kondisi yang sama. Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi hasil pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan instrumen tertentu. Kriteria pengambilan Keputusan dengan menggunakan Cronbach alpha dengan ketentuan jika *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ dikatakan reliabel, namun Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ dinyatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang dilakukan dalam analisis regresi linier berganda

untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi dasar statistik sehingga layak untuk dilakukan pengujian.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji t. Uji F adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi secara keseluruhan dalam model regresi linier berganda. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai tolok ukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan suatu ketepatan alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Uji validitas bertujuan sebagai uji analisis atas valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Uji dari setiap variabel dapat dikatakan valid apabila Rhitung memiliki nilai yang lebih besar dari Rtabel atau $R_{hitung} > R_{tabel}$. Serta nilai signifikansi $< 0,05$, maka item dianggap valid. Pada penelitian ini, didapat bahwa Rtabel sebesar 0,3494 dengan menggunakan rumus $df = n-2$. Pada semua variabel diketahui bahwa semuanya bernilai korelasi 0,61 hingga 0,95. Oleh karena nilai korelasi diatas 0,3 dan signifikansi $< 0,05$ maka instrumen penelitian dinyatakan valid.

Dalam pengambilan kesimpulan terkait uji reliabilitas, jika *Cronbach alpha* menunjukan $\geq 0,60$ maka item kuesioner dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel, namun jika *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan, didapatkan bahwa seluruh item kuesioner dalam setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yang mana dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria asumsi jika nilai sig $\geq 0,05$ maka data berdistribusi secara normal dan sebaliknya jika nilai sig $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai sig adalah 0.200 yang mana lebih besar dari 0.05 dengan ini menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat suatu korelasi antar variabel independen atau variabel X dengan menggunakan kriteria jika nilai VIF ≤ 10 atau nilai tolerance $\geq 0,10$ maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas. Namun, jika didapatkan nilai VIF > 10 atau nilai tolerance $< 0,10$ maka dianggap memiliki multikolinearitas. Dari uji hasil yang sudah dilakukan, ditemukan bahwa dari setiap masing-masing variabel memiliki nilai VIF ≤ 10 dan nilai tolerance $\geq 0,10$. Hal ini menunjukkan, bahwa dalam penelitian yang dilakukan, tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat bahwa varian dari residual atau error dalam model regresi apakah terjadi suatu ketidaksamaan varian dan residual di rentang nilai variabel. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser, didapat bahwa nilai sig dari setiap masing-masing variabel, mencukupi untuk dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki nilai lebih dari 0.05.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis atau mengetahui hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Dari hasil analisis yang sudah dilakukan, didapat bahwa sebagai berikut:

Tabel 1

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-0.511	3.389
	Gaya Kepemimpinan	0.249	0.117
	Transformasional (X1)		
	Motivasi Kerja (X2)	0.832	0.138
	Kompensasi (X3)	-0.121	0.125

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada kedua variabel independen dan satu variabel dependen, maka persamaan garis regresi linear berganda dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut : $Y = (-0.511) + 0.249 X_1 + 0.832 X_2 + (-0.121) X_3 + e$.

1. Jika nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan hingga mencapai titik nol, yang berarti tidak ada kontribusi terhadap pencapaian kinerja karyawan.

2. Nilai koefisien regresi β_1 sebesar 0,249 memiliki arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) mengalami peningkatan sebanyak satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,249. Begitupun sebaliknya, jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) mengalami penurunan sebanyak satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,249.
3. Nilai koefisien regresi β_2 sebesar 0,832 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,832. Begitupun sebaliknya, jika Motivasi Kerja (X2) menurun satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan menurun sebesar 0,832.
4. Nilai koefisien regresi β_3 sebesar -0,121 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompensasi (X3) akan menyebabkan penurunan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,121. Begitupun sebaliknya, jika variabel Kompensasi (X3) mengalami penurunan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,121.

Hasil Pengujian Signifikansi Regresi Linear berganda (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen secara bersamaan atau simultan dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam uji yang telah dilakukan, ditemukan bahwa nilai uji F ialah sebagai berikut:

Tabel 2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	2069.427	3	689.809	121.80	.000 ^b
	Residual	158.573	28	5.663		
	Total	2228.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3)

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Ftabel memiliki nilai sebesar 2.93 yang mana menunjukkan angka lebih kecil dari Fhitung, yakni sebesar 121.803 serta nilai tingkat signifikansi kurang dari 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_4 dengan diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima memiliki pengaruh secara simultan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3

Model Summary				
Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.929	.921	2.380

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3)

Sumber: Olah Data SPSS 2025

Nilai R sebesar 0.964 > 0.5 menunjukkan kuatnya hubungan antara ketiga variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R^2 ialah sebesar 0.929 yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kompensasi (X3) memberikan kontribusi sebesar 92,90% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk 7,10% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang diperoleh, didapatkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) ternyata memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Express Sejati Surabaya. Dengan nilai Thitung $>$ Ttabel 2.126 $>$ 2.048 serta nilai signifikansi kurang dari 0.05, yaitu 0.042 $<$ 0.05. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan dorongan terhadap kinerja karyawan karena memiliki peran yang andil dalam menggerakkan suatu organisasi dengan fokus terhadap upaya perkembangan diri dari setiap para anggota di dalamnya. Dengan mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif, sekaligus meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini, didapatkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) ternyata memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Express Sejati Surabaya.

- Memiliki nilai Thitung sebesar 6.047 lebih besar dari Ttabel sebesar 2.048, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuat pernyataan H_2 dapat diterima. Disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya temuan ini, perusahaan dapat lebih fokus pada strategi peningkatan motivasi kerja karyawan melalui berbagai cara, seperti pemberian insentif, penghargaan, pengembangan karir, komunikasi yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya sehingga mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Dari hasil penelitian ini, didapatkan bahwa variabel Kompensasi (X_3) ternyata tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Express Sejati Surabaya. Memiliki nilai Thitung sebesar -0.970 lebih kecil dari Ttabel sebesar 2.048, dengan nilai signifikansi 0,340 yang lebih besar dari 0,05. Dalam penelitian ini, H_3 terkait diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, yaitu ditolak. Secara teoritis, kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena mencerminkan hak yang diterima sebagai imbalan atas usaha yang telah diberikan kepada perusahaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih mengutamakan lingkungan kerja yang kondusif serta adanya dorongan untuk berkembang bersama dibandingkan dengan faktor kompensasi dalam bentuk finansial maupun non-finansial.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Express Sejati (NES). Sedangkan untuk variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nusantara Express Sejati (NES) adalah variabel Motivasi Kerja, yaitu Thitung sebesar 6.047 lebih besar dari Thitung Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 2.126, dan Thitung Kompensasi sebesar -0.970.
 3. Analisis hasil menunjukkan bahwa tiga variabel independen (X) di dalam penelitian ini, memiliki Nilai R^2 sebesar 0.929 terhadap variabel dependen (Y) yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) memberikan kontribusi sebesar 92,90% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). 7.10% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka peneliti memiliki saran yaitu berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pentingnya untuk memberikan peningkatan terhadap lingkungan kerja yang terbuka dalam pengembangan diri karyawan. Dengan memperhatikan pengembangan diri karyawan, maka secara tidak langsung perusahaan telah memberikan dampak yang baik untuk para karyawan dalam memiliki motivasi dalam meraih kinerja yang baik untuk diberikan kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrin, H. J., & Abraham, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan serta peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5(8), 3421-3431.
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Journal on Education, 5(4), 12412-12427.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Trias Politika, 6(1), 104-122.
- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2024). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. Al-

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dijabarkan ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji yang diperoleh dari olah data melalui SPSS, hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Express Sejati (NES). Sehingga, hipotesis dapat diterima.

- Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(1), 718-736.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *Jebi Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24-32.
- Anggraini, D. P., Efendi, B., & Nurhayati, E. C. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*, 4(4), 108-118.
- Cemal, Zehir, Busra Muceldili dan Songul Sehir. 2012. The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 5(8): 734-743. Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Fathiyah, F., Andriani, Z., & Fitriaty, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2269-2275.
- Franciska, F., Magito, M., & Perkasa, D. H. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 202-218.
- Hafidzi, M. K., 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.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301-2318.
- Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE*
- Muhammadiyah Palopo, 9(2), 346-355. KUSUMA, S. H. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- M. Yani (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Mitra Wacana Media : Jakarta Modiani. (2012). Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPJ Semarang. Universitas Semarang.
- Muhammad, A. R., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1).
- Nata, K. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Motibasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PPD) Jakarta Timur. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 72-88.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap 61 kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Prasetyo, H., & Irfani, A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mitra Niaga. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 33-40.
- Pradita, M. Y. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Journal of*

- Innovation in Business and Economics, 7(2), 95-104.
- Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada industri alas kaki pt. Bo kyung pasuruan). *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 105-114.
- Putra, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 40-47.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior* Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Sani, E. P., Komala, Y., Damayanti, F., & Saputra, D. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(4), 327-335.
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146-157.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) E-ISSN*, 2747, 0199.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372-389.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Wibowo, M. P., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54-64.
- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan servant leadership terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68-74.
- Yulisharsasi, Y., Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam. Asas Wa Tandhim: *Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 1(2), 137-154.