

Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Konsultan Pajak di Jatiasih Bekasi

Ramdhani^{1✉}, Boma Jonaldy Tanjung², Joni Tesmanto³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Konsultan Pajak di Jatiasih, Bekasi. Permasalahan utama yang mendasari penelitian ini adalah masih ditemukannya variasi tingkat Kinerja Karyawan meskipun perusahaan telah menerapkan sistem Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 213 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda yang meliputi uji asumsi klasik, uji parsial (t), uji simultan (F), serta koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$; (2) Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,109 > 0,05$; dan (3) Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan hasil uji F yang signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 43,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Karyawan Konsultan Pajak.

Abstract

This study aims to determine the effect of Compensation and Transformasional Leadership Style on Employee Performance at a Tax Consulting Firm in Jatiasih, Bekasi. the problem underlying this research is the persistent variation in employee performance levels despite the company's implementation of specific Compensation Systems and Leadership Styles.

The research method used was a quantitative method with an associative approach. The study population consisted of 2013 employees, with a sample size of 68 respondents determine using the Slovin formula at 10% error rate. The research instrument was a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using multiple linear

regression analysis, including the classical assumption test, partial (t) test, simultaneous (F) test, and coefficient of determination (R^2).

The result of the study indicate that: (1) Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance, with a significance value of $0.002 < 0.05$; (2) Transformational Leadership Style does not have a significant effect on Employee Performance, with a significance value of $0.109 > 0.05$; and (3) Compensation and Transformational Leadership Style simultaneously have a significant effect on Employee Performance, as evidence by the significant result of the F test. The coefficient of determination (R^2) shows that the Compensation and Transformational Leadership Style variables are able to explain variations in Employee Performance by 43,1% while the remainder is influence by other factors outside this study.

Keywords: Compensation, Leadership Style, Tax Consultant Employees.

Copyright (c) 2025 Aurick

✉ Corresponding author :

Email Address : B100200568@student.ums.ac.id

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat di era globalisasi telah memicu persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, termasuk di sektor jasa. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu penentu keberhasilan organisasi. Perusahaan dituntut untuk menjaga kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya agar mampu bertahan dan terus berkembang. Namun, tidak sedikit perusahaan menghadapi tantangan berupa penurunan kinerja karyawan yang dapat berdampak pada pencapaian target dan keberlangsungan usaha.

Salah satu aspek penting yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi yang layak dapat menjadi pendorong motivasi, sedangkan ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima berpotensi menimbulkan ketidakpuasan. Berdasarkan pengamatan pada beberapa kantor konsultan pajak di wilayah Jatiasih, Bekasi, terdapat indikasi bahwa tingkat kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya sebanding dengan tanggung jawab yang diemban karyawan. Kondisi ini dapat mempengaruhi semangat kerja dan menghambat pencapaian hasil yang optimal.

Selain kompensasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan juga berperan besar dalam memengaruhi perilaku kerja. Beberapa pimpinan masih menggunakan pendekatan konvensional yang cenderung satu arah, kurang komunikatif, dan minim perhatian pada pengembangan individu. Pola kepemimpinan seperti ini dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

Sebaliknya, pendekatan kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, visi bersama, dan dukungan personal diyakini lebih efektif dalam membangun komitmen serta meningkatkan produktivitas.

Fenomena ketidaksesuaian kompensasi dan kurang optimalnya penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif di beberapa kantor konsultan pajak di Jatiasih menunjukkan adanya potensi masalah serius terhadap kinerja karyawan. Dampaknya dapat terlihat dari menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, hingga berkurangnya loyalitas terhadap perusahaan.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah sebuah hasil kerja karyawan yang tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja menjadi indikator yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan/organisasi.

Menurut Trifena Setiawaty Sinaga & Rahmat Hidayat (2020), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Menurut Muhamad Ekhsan & Burhan Septian (2021) Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

Menurut Sadipun, Wallem & Juru, (2023) Kinerja Karyawan Dipahami Sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang didorong oleh kepemimpinan transformatif dan Kompensasi.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atau pemberi kerja kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kompensasi tidak hanya berupa uang, namun juga dapat berupa non-financial, seperti penghargaan, fasilitas, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Trifena Setiawaty Sinaga & Rahmat Hidayat (2020), Kompensasi dipahami sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan hasil kerja mereka. Sanjaya (2021), Mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah diberikan kepada perusahaan.

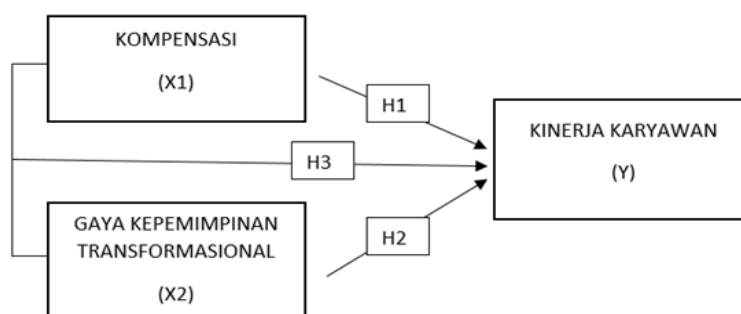
Hipotesis : Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja *Karyawan*

Gaya Kepemimpinan Transformatif

Gaya kepemimpinan transformational adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan transformasi individu serta organisasi melalui inspirasi, motivasi, serta pengembangan potensi bawahan. Pemimpin transformatif tidak hanya memengaruhi karyawan melalui instruksi, tetapi dengan memberi visi, memberi contoh, serta membangun hubungan yang bermakna. Menurut Anwar (2023), Kepemimpinan Transformatif mampu meningkatkan kinerja karyawan karena mendorong keterlibatan emosional dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, dengan cara meningkatkan kesadaran pada pentingnya hasil kerja, serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sadipun, Wallem & Juru (2023), menyatakan Pemimpin Transformatif adalah Gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi bawahan untuk bekerja demi tercapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat lebih tinggi.

Hipotesis : Gaya Kepemimpinan Transformatif Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang mengumpulkan data dalam bentuk angka atau mengubah data kualitatif seperti kata dan kalimat menjadi data numerik. Data numerik tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mengungkap informasi ilmiah yang terkandung di dalamnya.

Sebagaimana atas penyebaran yang dilakukan didapatkan bahwa responden adalah sejumlah 68 responden, yang selanjutnya akan dieksplorasi atau dianalisa menggunakan model analisa SPSS25 dibantu menggunakan analisa software SPSS25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. 1 Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	68	7	30	22,75	5,020
TRANSFORMATIF	68	9	30	22,25	4,679
KINERJA_KARYAWAN	68	18	30	26,01	2,965
Valid N (listwise)	68				

Variabel kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 7 dan maksimum 30. Nilai rata-rata (mean) 22,75 dengan standar deviasi 5,020. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian cukup tinggi terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, meskipun terdapat variasi jawaban yang cukup besar antar responden.

Variabel kepemimpinan transformatif memiliki nilai minimum 9 dan maksimum 30. Nilai rata-rata (mean) sebesar 22,25 dengan standar deviasi 4,679. Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif dinilai cukup baik oleh responden, dan penyebaran data relatif homogen.

Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum 18 dan maksimum 30. Nilai rata-rata (mean) sebesar 26,01 dengan standar deviasi 2,965. Hal ini berarti bahwa secara umum Kinerja Karyawan berada pada kategori tinggi, dengan variasi jawaban responden yang lebih kecil dibandingkan dengan variabel Kompensasi dan Kepemimpinan Transformatif.

Tabel 4. 1 Uji Validitas Kompensasi (X1)

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0.825	0.238	Valid
X1.2	0.824	0.238	Valid
X1.3	0.842	0.238	Valid
X1.4	0.853	0.238	Valid
X1.5	0.761	0.238	Valid
X1.6	0.788	0.238	Valid

Pada tabel di atas hasil uji validitas pada variabel X1 (Kompensasi) dengan jumlah responden 68 ($df = 66$) dan taraf signifikansi 5% ($r_{\text{tabel}} = 0,238$), diperoleh nilai korelasi item-total berkisar antara 0,761 hingga 0,853. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item pada variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4. 3 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2)

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X2.1	0.823	0.238	Valid
X2.2	0.662	0.238	Valid
X2.3	0.836	0.238	Valid
X2.4	0.788	0.238	Valid
X2.5	0.794	0.238	Valid
X2.6	0.739	0.238	Valid

Pada Tabel hasil uji validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2) dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment. Dengan jumlah responden 68 ($df = 66$) dan taraf signifikansi 5% ($r_{\text{tabel}} = 0,238$), diperoleh nilai korelasi item-total berkisar antara 0,662 sampai 0,836. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif dinyatakan valid.

Tabel 4. 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X2.1	0.748	0.238	Valid
X2.2	0.841	0.238	Valid
X2.3	0.826	0.238	Valid
X2.4	0.793	0.238	Valid
X2.5	0.622	0.238	Valid
X2.6	0.675	0.238	Valid

Pada Tabel hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, dengan jumlah responden 68 ($df = 66$) dan taraf signifikansi 5% ($r_{\text{tabel}} = 0,238$) diperoleh nilai korelasi item total berkisar antara 0,622 sampai 0,841. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r_{tabel} , maka semua item pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kompensasi	0,898	>0.80	Sangat Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan Transformatif	0,861	>0.80	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,838	>0.80	Sangat Reliabel

Dari tabel nilai Cronbach's Alpha pada X_1 Kompensasi sebesar 0,898, X_2 Gaya Kepemimpinan Transformatif sebesar 0,861, dan Y Kinerja Karyawan sebesar 0,838. Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.06. Maka dapat disimpulkan, instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 6 Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,11717356
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,087
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,059. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi batas kritis ($\alpha=0,05$).

Tabel 4. 7 Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KOMPENSASI	Based on Mean	1,251	8	57	,287
	Based on Median	,442	8	57	,891
	Based on Median and with adjusted df	,442	8	20,899	,882
	Based on trimmed mean	1,013	8	57	,437
TRANSFORMATIF	Based on Mean	1,518	8	57	,171
	Based on Median	1,064	8	57	,401
	Based on Median and with adjusted df	1,064	8	36,331	,409
	Based on trimmed mean	1,460	8	57	,192

Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,287 ($> 0,05$).

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,171 ($> 0,05$).

Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memiliki varians yang homogen. Artinya, distribusi data untuk masing-masing variabel relatif seragam dan memenuhi asumsi homogenitas.

Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	,366	2,733
	TRANSFORMATIF	,366	2,733

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan hasil tabel, diperoleh bahwa nilai Tolerance dari seluruh variabel independen > 0,10 dan nilai VIF dari seluruh variabel < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 9 Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	22,704	1,793		12,662
	KOMPENSASI	,095	,118	,161	,808
	TRANSFORMATIF	,051	,126	,081	,407

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh nilai Sig 0,422 pada Kompensasi, dan Sig 0,686 pada Gaya Kepemimpinan Transformatif lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel (X) dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. 10 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	22,704	,448		50,648
	KOMPENSASI	,095	,029	,481	3,233
	TRANSFORMATIF	,051	,032	,242	1,626

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

1. Konstanta (a) = 22,704, artinya jika Kompensasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 22,704.
2. Koefisien regresi X1 (Kompensasi) = 0,95

Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan Kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,95, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 11 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22,704	,448		,000
	KOMPENSASI	,095	,029	,481	,002
	TRANSFORMASIONAL	,051	,032	,242	,109

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Hipotesis 1 menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Pada tabel diatas Nilai Signifikansi sebesar $0,002 < \text{dari } 0,05$. Artinya Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Jatiasih, Bekasi.

Hipotesis 2 menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan. Pada tabel 15 nilai Signifikansi sebesar $0,109 > \text{dari } 0,05$. Artinya Kepemimpinan Transformatif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Walaupun arah pengaruhnya positif (koefisien $+0,051$), tetapi secara statistik tidak cukup kuat untuk dikatakan signifikan.

Tabel 4. 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,463	2	15,731	29,345	,000 ^b
	Residual	34,845	65	,536		
	Total	66,308	67			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI

Dari hasil uji F pada tabel ANOVA, nilai F memperoleh 29,345 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan signifikansi $< 0,05$, maka berkesimpulan bahwa Variabel Independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Variabel Dependen.

Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,689 ^a	,474	,458	,732	1,724

a. Predictors: (Constant), TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan hasil uji pada tabel 17 menunjukkan perolehan nilai R sebesar 0,689 yang memberikan indikasi adanya hubungan kuat antara Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai R Square 0.474, kedua komponen ini menghasilkan nilai Adjuster R Square sebesar 0,732 yang berarti pengaruh Variabel Independen secara simultan sebesar 73,2%. Meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, dengan standar error sebesar 1,724, model ini dianggap cukup akurat dalam memprediksi Kinerja Karyawan.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,95 dengan arah positif. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Uji parsial menunjukkan nilai signifikansi $0,095 < 0,05$, sehingga kompensasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa kompensasi berfungsi sebagai bentuk penghargaan sekaligus pendorong motivasi kerja (Hasibuan, 2013). Dengan kata lain, pemberian kompensasi yang sesuai tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan
Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan transformasional diperoleh sebesar 0,51 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Uji parsial menghasilkan nilai signifikansi $0,051 < 0,05$, yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan Bass & Avolio (1994) bahwa Pemimpin Transformasional mampu menggerakkan bawahan melalui pemberian visi, motivasi, serta dukungan individual. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan seperti ini menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih terdorong untuk berkinerja optimal.

3. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 29,345 dengan signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,732 menandakan bahwa 73,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya 26,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau motivasi intrinsik. Hasil ini menegaskan bahwa kedua faktor ini saling melengkapi: Kompensasi berperan sebagai motivator eksternal, sedangkan Kepemimpinan Transformasional menumbuhkan dorongan internal yang membuat karyawan bersemangat bekerja.

SIMPULAN

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,95 dengan arah positif. Artinya, setiap kenaikan Kompensasi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial (uji t) juga membuktikan

bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor konsultan pajak di Jatiasih, Bekasi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa Kompensasi merupakan faktor penting yang tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan, tetapi juga sebagai instrumen motivasi. Karyawan yang merasa memperoleh kompensasi adil dan layak cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi, loyalitas yang lebih baik, serta kesediaan untuk memberikan kinerja optimal. Temuan ini juga di dukung penelitian Handayani (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, serta penelitian Nuraini & Prasetyo (2021) yang menemukan adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, kompensasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Gaya kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi 0,109 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif memang memiliki arah yang positif, namun pengaruhnya tidak cukup kuat untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara langsung. Hasil ini berbeda dengan penelitian Sadipun, Wallem & Juru (2023) yang menyatakan Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Nuraini & Prasetyo (2021) yang menyebutkan bahwa tidak semua variabel Kepemimpinan Transformatif atau Kompensasi signifikan secara parsial, melainkan memerlukan dukungan faktor lain. Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F memperlihatkan nilai sebesar 29,345 dengan signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transformatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,732, diketahui bahwa 73,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sedangkan 26,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Referensi :

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- DeSssle, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Milovich, G. T., & Newman, J. M. (2005). *Competition* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Emapat.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Anwar, S. (2023). Transformational leadership and employees' performance. *Journal of Management Studies*, 15(2), 45–58.
- Aristana, I. N., et al. (2024). Transformational Leadership and Employee Performance: The Mediating Role of OCB. *International Journal of Social Research and Management*, 11(3), 112–121.
- DinastiPub. (2024). The Influence of Compensation, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(1), 88–97.
- Gazi, M. A. I. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on performance. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 10(1), 33–49.
- Koh, Y., et al. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Remote Work on Employee Performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 29(4), 421–435.
- Manage Journal. (2024). Analyzing the effects of compensation on employee performance using PLS-SEM. *International Journal of Management and Business*, 12(2), 201–214.
- Sanjaya, S. (2021) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan BUMN Di Kota Padang.
- Sadipun, Wellem & Juru (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere
- Trifena Setiawaty Sinaga & Rahmat Hidayat (2020) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia
- Langda Aditya Wijaya & Nur Laily (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening