

PENGARUH GAYA  
KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL,  
KOMPENSASI FINANSIAL, DAN  
STRESS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
BAGIAN MODERN TRADE PT.  
GADING PURI PERKASA

---

**Submission date:** 21-Jul-2023 08:43AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2134311990

**File name:** Ekonomi\_dan\_Bisnis\_1211900265\_Ikke\_Sekar\_Dini\_Berlianthy.pdf (262.4K)

**Word count:** 3065

**Character count:** 18978

**SURABAYA**  
by Ikke Sekar Dini Berlianthy

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN *MODERN TRADE* PT. GADING PURI PERKASA SURABAYA

Ikke Sekar Dini Berlianthy<sup>1</sup>, Ida Ayu Nuh Kartini<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[ikke.berlianthy@gmail.com](mailto:ikke.berlianthy@gmail.com)<sup>1</sup>, [nuhkartini@untag-sby.ac.id](mailto:nuhkartini@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to analyze the influence of Transformational Leadership Style, Financial Compensation and Job Stress on Employee Performance at PT Gading Puri Perkasa Surabaya partially and simultaneously. In this study, employees at the modern trade section of PT Gading Puri Perkasa Surabaya became respondents with a population of 70 people and used a saturated sampling technique. Data was collected using a questionnaire, then the data was processed and analyzed using Microsoft Excel 2016 and SPSS 29 software.*

*Data analysis techniques include validity tests, reliability tests, and coefficient of determination (R square) and placement hypotheses using multiple linear regression in the form of t tests and f tests. The results of the (partial) t test show that: (1) Transformational Leadership Style has a negative but significant effect on Employee Performance, (2) Financial Compensation has a significant effect on Employee Performance, (3) Work Stress has no significant effect on Employee Performance. The results of the f (simultaneous) test show that Transformational Leadership Style, Financial Compensation and Work Stress have a significant effect on Employee Performance at the modern trade section of PT Gading Puri Perkasa Surabaya.*

**Keywords:** Transformational Leadership Style, Financial Compensation, Work Stress, Employee Performance.

## ABTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Gading Puri Perkasa Surabaya secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini karyawan pada bagian *modern trade* PT Gading Puri Perkasa Surabaya menjadi responden dengan populasi 70 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, lalu data diolah dan dianalisis menggunakan Microsoft Excel 2016 dan software SPSS 29.

Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reabilitas, dan koefisien determinasi (R square) dan hipotesis diverifikasi dengan menggunakan regresi linier berganda dalam bentuk uji t dan uji f. Hasil dari pengujian uji t (parsial) menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari pengujian uji f (simultan) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *modern trade* PT Gading Puri Perkasa Surabaya.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Stress Kerja, Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini selalu mengalami perkembangan yang pesat, setiap waktu banyak sekali terjadi perubahan dan peristiwa yang mempengaruhi bisnis dan industri. Pada dasarnya perusahaan yang berdiri tidak dapat melakukan aktivitas perusahaan dengan mandiri. Sebagian besar perusahaan yang ada

di Indonesia saling berkerja sama satu sama lain mulai dari kegiatan produksi, distribusi, pemasaran dan kegiatan lainnya. Semakin banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia membuat aktivitas kerja sama antar perusahaan semakin ramai juga. Terutama pada kegiatan sumber daya manusia pada PT Gading Puri Perkasa.

Pengaruh sumber daya manusia tidak akan luput dari kemajuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia sudah menjadi faktor utama perusahaan dalam menjalankan segala kegiatan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan tidak akan beroperasi dengan baik jika tidak ada peran manusia di dalamnya meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia. Untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta produktivitas yang tinggi, PT Gading Puri Perkasa menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan.

PT Gading Puri Perkasa mempunyai karyawan yang berperan dalam proses penjualan yang hasil penjualannya diharapkan dapat bersaing di industri pemasaran dalam negeri. Namun berdasarkan data yang diperoleh perusahaan, diketahui bahwa target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak pernah tercapai di sepanjang tahun 2022, hal ini akan berdampak pada tidak maksimalnya penjualan yang dilakukan karyawan. Semakin turun pencapaian penjualan pada perusahaan maka kualitas kinerja pada perusahaan juga semakin menurun. Hal tersebut dapat membuat citra perusahaan semakin buruk di industri pemasaran dan tidak dapat bersaing dengan distributor lainnya.

Berikut data penjualan yang dihasilkan PT Gading Puri Perkasa.

Tabel 1 Target dan Hasil Penjualan PT Gading Puri Perkasa

TAHUN	TARGET	ACTUAL	GAP
2018	1.570.450.390	1.356.635.090	213.815.300
2019	1.560.230.765	1.338.065.000	222.165.765
2020	1.553.743.990	1.300.560.450	253.183.540
2021	1.450.520.028	1.195.020.500	255.499.528
2022	1.440.653.170	1.180.345.690	260.307.480

Sumber : PT Gading Puri Perkasa

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada hasil kerja perusahaan. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang, seperti melakukan tugas yang sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi sangat penting untuk menciptakan kualitas pelayanan yang baik dalam PT Gading Puri Perkasa. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:126) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai yang harus dicapai sangat berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan. Salah satu jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins and Judge, 2015).

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu ada beberapa cara yang harus dilakukan misalnya dengan pemberian kompensasi atau imbalan kepada karyawan untuk menjamin terpenuhinya keadilan hubungan antara pemimpin perusahaan dengan bawahannya. Salah satu cara yang harus dilakukan adalah dengan memiliki sistem kompensasi yang memadai. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan secara tunai atas layanan yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Bangun (2012:255)

Kinerja yang menurun salah satunya juga dapat disebabkan oleh stress yang dialami karyawan. Karyawan PT Gading Puri Perkasa cenderung mengalami stress kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan di tempat kerja dan dengan pekerjaan yang membebani karyawan karena terlalu banyak. Menurut Hasibuan (2014:204) stress merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan terganggunya kondisi seseorang baik emosi serta proses berpikir.

## 2. METODE

Peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif. Sugiyono (2009:23) Metode kuantitatif digunakan apabila permasalahannya berupa ketidaksesuaian antara yang seharusnya terjadi dengan yang terjadi, antara peraturan dan pelaksanaan, antara teori dan praktek, antara rencana dan pelaksanaan. Populasi penelitian ini melibatkan 70 pekerja *modern trade* di PT Gading Puri Perkasa. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui wawancara, observasi, dan kuesioner.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

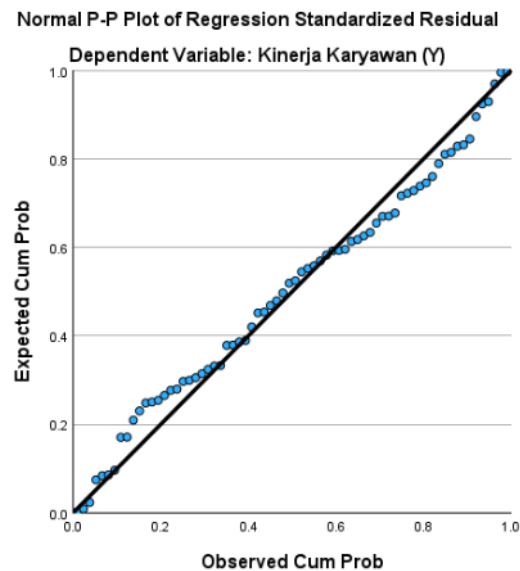
Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standart Reabilitas	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,765	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi Finansial (X2)	0,745	0,60	Reliabel
3.	Stress Kerja (X3)	0,744	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,774	0,60	Reliabel

Sumber : Data SPSS Uji Reabilitas, 2023

### Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probability



Sumber : Data SPSS Uji Normalitas Grafik Normal Probability, 2023

Pada grafik normal probability plot, titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

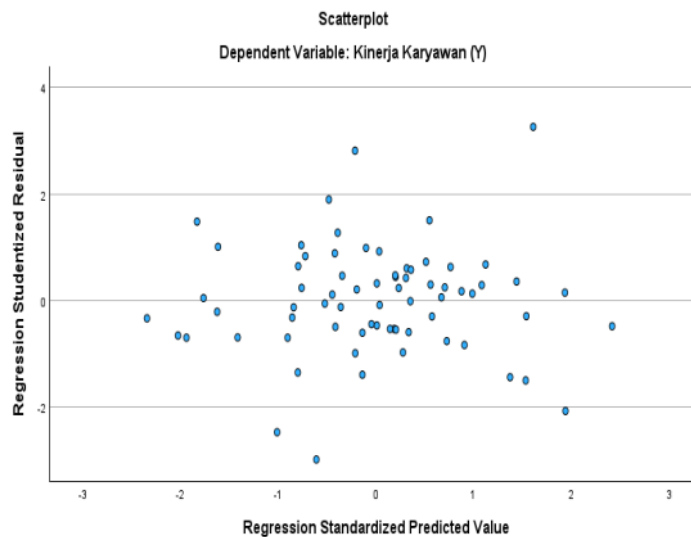
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,898	1,113
Kompensasi Finansial (X2)	0,870	1,150
Stress Kerja (X3)	0,965	1,037

Sumber : Data SPSS Uji Multikolinearitas, 2023

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, stress kerja memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 sehingga dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data SPSS Uji Heteroskedastisitas, 2023

Berdasarkan pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini dapat dinyatakan penelitian tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,158	12,056		4,824	0,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	-0,300	0,128	-0,283	-2,349	0,022
	Kompensasi Finansial (X2)	0,353	0,139	0,310	2,533	0,014
	Stress Kerja (X3)	0,094	0,105	0,104	0,894	0,375

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data SPSS Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda pada tabel 4.17 Dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 58,158 - 0,300X_1 + 0,353X_2 + 0,094X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut diatas bisa diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 58,158 yang artinya angka tersebut menunjukkan besarnya variabel kinerja karyawan (Y). Jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi finansial (X2), dan stress kerja (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 58,158
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar -0,300 yang merupakan nilai negatif. Artinya ketika variabel gaya kepemimpinan transformasional menurun sebesar 1 satuan, maka yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,300 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah (konstan).
- Nilai koefisien regresi kompensasi finansial (X2) sebesar 0,353 yang merupakan nilai positif. Artinya ketika kompensasi finansial meningkat sebesar 1 satuan, maka yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,353 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah (konstan).
- Nilai koefisien regresi stress kerja (X3) sebesar 0,094 yang merupakan nilai positif. Artinya ketika variabel stress kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,094 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah (konstan).

2  
Uji T

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,158	12,056		4,824	0,000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	-0,300	0,128	-0,283	-2,349	0,022
	Kompensasi Finansial (X2)	0,353	0,139	0,310	2,533	0,014
	Stress Kerja (X3)	0,094	0,105	0,104	0,894	0,375

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data SPSS Uji T, 2023

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Uji T untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada data tabel 4.18 memperoleh nilai sig. 0,022 < 0,05 dan t hitung -2,349 < t tabel 1,996. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima atau dapat dikatakan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh negatif atau tidak searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan artian semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Uji T untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh Kompensasi Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada data tabel 4.18 memperoleh nilai sig. 0,014 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima atau dapat dikatakan variabel Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan artian semakin tinggi kompensasi finansial, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Uji T untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh Stress Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada data tabel 4.18 memperoleh nilai sig. 0,375 > 0,05 dan nilai t hitung 0,894 < t tabel 1,996. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak atau dapat dikatakan variabel Stress Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan artian semakin tinggi stress kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283,059	3	94,353	3,570	.019 <sup>b</sup>
	Residual	1744,384	66	26,430		
	Total	2027,443	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi Finansial (X2)						

Sumber : Data SPSS Uji F, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansinya adalah  $0,19 < 0,05$  dan nilai F hitung  $3,570 > F$  tabel 2,743. Dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi Finansial (X2), Stress Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 7 Hasil Koefisiensi Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374 <sup>a</sup>	0,140	0,101	5,141
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi Finansial (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data SPSS Koefisiensi Determinasi, 2023

Nilai Koefisiensi Determinasi atau R square pada tabel 4.20 diperoleh nilai 0,140 atau 14%. Maka dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi Finansial (X2), Stress Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebesar 14% dan 86% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil yang diperoleh nilai sig.  $0,022 < 0,05$  dan t hitung  $-2,349 < t$  tabel 1,996. Hasilnya negatif dikarenakan karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan yang belum terpenuhi, contohnya seperti pemimpin tidak memberikan nasehat untuk pengembangan karyawan, karyawan tidak menerima solusi dari pemimpin saat mengalami kendala tugas, karyawan tidak mendapat arahan dengan baik dari pemimpin dan tidak memberikan solusi dalam masalah. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dapat dikatakan variabel



Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil yang diperoleh nilai sig.  $0,014 < 0,05$  dan t hitung  $2,533 < t$  tabel 1,996. Hasil penelitian menunjukkan jika pemberian kompensasi yang baik pada perusahaan akan memberikan dampak yang positif pada perusahaan itu sendiri. Dan jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dan adil maka karyawan dengan sendirinya akan cenderung memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dapat dikatakan variabel Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil yang diperoleh nilai sig.  $0,375 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,894 < t$  tabel 1,996. Hasil dari penelitian menunjukkan stress kerja tinggi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketika karyawan mengalami stress kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan meningkat karena semakin stress karyawan maka akan tertantang untuk lebih giat dan rajin dalam mencapai target penjualannya. Akan tetapi dampak stress kerja yang positif dapat memicu pengembangan karir, karena stress kerja dapat digunakan sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak atau dapat dikatakan variabel Stress Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa uji hipotesis pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi Finansial (X2), Stress Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil yang diperoleh nilai signifikansinya adalah  $0,19 < 0,05$  dan nilai F hitung  $3,570 > F$  tabel 2,743. Dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi Finansial (X2), Stress Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada bagian *Modern Trade* PT Gading Puri Perkasa Surabaya. Sehingga hipotesis penelitian "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Stress Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan" yaitu terbukti kebenarannya.

#### **4. Kesimpulan**

Dari rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan hasil analisis serta pembahasan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Modern Trade* PT Gading Puri Perkasa Surabaya. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Windy Rizki Amalia, Muhammad Imron, Hartirini Warnaningtyas (2021) yang sesuai dengan penelitian Nashafa & Raharjo (2016).
2. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Modern Trade* PT Gading Puri Perkasa Surabaya. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan mendukung hasil penelitian oleh Putu Bagoes Dharmayasa dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2020). Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Darmawan (2018) dan Fredriksz (2017).

3. Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Modern Trade* PT Gading Puri Perkasa Surabaya. Penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan berbeda dengan penelitian Anik Irawati (2018). Namun, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putu Bagoes Dharmayasa dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2020).
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *Modern Trade* PT Gading Puri Perkasa Surabaya..

#### REFERENSI

- [1] Aisatul, M., 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ladang Hijau Nauli (Disertasi Doktor, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- [2] Amalia, WR, Imron, M., & Warnaningtyas, H., 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpri Sejahtera Madiun. *Jurnal Ekomaks Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* , 10 (1), 33-39.
- [3] Atmaji, L. dan Rahardjo, M., 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Studi Perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (Disertasi Doktor, Universitas Diponegoro).
- [4] Fakhira, AL, : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi yang Berdampak pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada: PT Chaya Hantaran Nusantara Jakarta) (Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- [5] Fauziah, S., Sunuharyo, BS, & Utami, HN., 2016. Pengaruh sarung langsung dan sarung tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang) . Universitas Brawijaya.
- [6] Fery Muliadi Manalu pada tahun 2020 berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan”
- [7] Irawati, A., 2018. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi* , 11 (1), 117-134.
- [8] Mondiani, T., 2012. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kerusakan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang. *Jurnal administrasi bisnis* , 1 (1), hal.46-54.
- [9] Rahmawati, MPY dan Prijati, P., 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* , 11 (9).
- [10] Rizal, M. and Handayani, F., 2021. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* , 11 (1), hlm.55-66.

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN MODERN TRADE PT. GADING PURI PERKASA SURABAYA

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	5%
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	5%
3	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://ekomaks.unmermadiun.ac.id">ekomaks.unmermadiun.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%

[eprints.unmas.ac.id](http://eprints.unmas.ac.id)

Exclude quotes On

Exclude matches < 30 words

Exclude bibliography On