

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SHAFCO MULTI TRADING MEDAN

Yuni Lestari¹, Abd. Rasyid Syamsuri²

¹ Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia.

² Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia.

yuni94607@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 24 Sept 2021 Direvisi: 30 September 2021 Disetujui: 21 Oktober 2021	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shafco Multi Trading Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 2.04 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.663. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $2.043 > 1.663$ kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.044 < 0.05$. Jadi dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan Transaksional (X_2) sebesar 6.427 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.663. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $6.427 > 1.663$ kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.000 < 0.05$. Jadi dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai f hitung adalah 111.422 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $111.422 > F$ tabel 3.11 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dampak dari pandemic covid-19 dirasakan oleh banyak perusahaan. Termasuk juga PT. Shafco Multi Trading yang bergerak di bidang produksi pakaian. Terjadinya pembatasan akses baik melalui perjalanan darat, laut dan udara oleh pemerintah berdampak pada kepada karyawan yang bisa masuk untuk bekerja perubahan strategi diperlukan dalam mengelola waktu kerja karyawan agar tetap dapat menjalankan kegiatan produksi semaksimal mungkin dengan tetap mengedepankan aspek keselamatan dan kesehatan para karyawan, namun demikian dengan adanya perubahan waktu kerja ini memiliki dampak kepada kinerja karyawan karna jadwal kerja yang berubah.

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak mumpuni dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah sejauh mana/tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dalam periode tertentu. Sedangkan kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi elemen terpenting dalam mencapai kinerja perusahaan yang memuaskan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar daripada total nilai fisik dan asset pembiayaan jika sumber daya manusianya berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik.

Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Salah satu faset paling penting dari pekerjaan di mata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarnya. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena mengenai kompensasi pada PT. Shafco Multi Tranding adalah gaji, tunjangan dan insentif yang sangat berdampak pada kinerja yang dilakukan karyawan, apabila terpenuhi kompensasi yang di berikan oleh perusahaan maka secara langsung kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi penerimaan kompensasi pada PT. Shafco Multi Tranding tidak sesuai yang diharapkan oleh karyawan dapat berakibat pada semangat kerja karyawan tersebut, sehingga kerja karyawan tersebut menjadi malas- malasan, sering tidak masuk kerja, tidak disiplin dan tindakan-tindakan lain yang merugikan perusahaan walaupun pemimpin telah melakukan tugasnya dengan baik.

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan berlangsung. Hal ini menandakan bahwa perusahaan tidak hanya berkewajiban dalam menilai hasil pekerjaan karyawan tetapi juga mengawasi dalam prosesnya. Karena apabila sebuah proses berjalan dengan baik maka hasilnya akan baik pula.

Fenomena kinerja karyawan terjadi saat ini yaitu kuantitas kerja merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi agar perusahaan merasakan kepuasan kerja karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan perusahaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dapat memotivasi, mengarahkan, dan memberi contoh kepada karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi sumber-sumber dan alat-alat suatu organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Tugas seorang pemimpin adalah memberikan pengarahan dan mengawasi serta memberikan motivasi kepada para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah perusahaan ibarat sebuah kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ke tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2014) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Timur Jaya yang menemukan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini akan dikaji tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Shafco Multi Trading. Alasan dipilihnya PT. Shafco Multi Trading sebagai obyek penelitian adalah karena PT. Shafco Multi Trading sebagai unit bisnis juga mengalami hal yang sama dimana kinerja dipengaruhi oleh pemimpin dan gaji yang diterima. Hal ini diketahui berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa orang karyawan ternyata kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi kinerja mereka. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu 1) Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading Medan?, 2) Apakah kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading Medan?, 3) Apakah Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading Medan?, 3) Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading Medan. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengemukakan bahwa tujuan penelitian ini yaitu 1) Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading Medan. 2) Untuk menganalisis apakah kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading Medan. 3) Untuk menganalisis apakah Kompensasi dan Kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading Medan. 4) Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading Medan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah yang sifatnya kuantitatif dimana desain ini lebih leluasa untuk dilakukan. Penelitian ini menggunakan 3 variabel, yang terdiri dari 2 variabel independen (Kompensasi dan Kepemimpinan Transaksional) serta 1 variabel dependen (Kinerja Karyawan). Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh pendapatan baik dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut : 1) Gaji/Upah, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Program Asuransi dan 5) Program Pensiun. Kepemimpinan Transaksional didefinisikan sebagai sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisien dan efektifitas guna mencapai produktifitas yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transaksional dapat diukur melalui indikator sebagai berikut : 1) keteguhan hati, 2) Berani mengambil resiko, 3) Loyalitas, 4) Harga diri, 5) Tingkat kepedulian, 6) Menyusun bagian kerja dan 7) Memiliki tingkat kepedulian. Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut : 1) Melaksanakan tugas dan Tanggung jawab, 2) Memiliki Inisiatif dalam bekerja, 3) Kejujuran, 4) Kreativitas, 5) Pengawasan dan 6) Kerja sama antar karyawan.

PT. Shafco Multi Trading yang beralamat di Jl. Setia Budi No. 220 Medan Tlp : (061) 8221041. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Shafco Multi Trading yang berjumlah 108 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Non probability sampling* yaitu dengan cara tidak sengaja. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya, peneliti menggunakan penetapan sampel berdasarkan rumus slovin dan di dapat 85 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian pada penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada karyawan dan juga melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan, sedangkan data sekunder berupa mempelajari dokumen-dokumen yang berisikan informasi pribadi PT. Shafco Multi Trading. Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang

sama. Bila korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel.

2. Uji Regresi Linear Berganda. Penggunaan uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dikarenakan terdapat dua variabel bebas, Kompensasi dan Kepemimpinan Transaksional. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.
3. Uji Hipotesis. Menurut Sugiyono (2016), uji hipotesis penelitian terdiri dari 2 pengujian antara lain : 1) Uji Statistik t (Parsial), pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, dasar pengambilan keputusannya yaitu, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat menggunakan rumus : $df = n - k - 1 = 85 - 2 - 1 = 82$. Setelah dihitung dengan rumus tersebut, maka dapat ditentukan nilai t_{tabel} yaitu 1,663. 2) Uji Statistik F, digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dasar pengambilan keputusannya yaitu, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Mengetahui nilai F_{tabel} dapat ditentukan dengan rumus $df = k ; n - k = 82$. Setelah dihitung dengan rumus tersebut maka dapat ditentukan nilai F_{tabel} yaitu 3.11.
4. Koefisien Determinasi R^2 . Sugiyono (2016) menyatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian terhadap data yang di gunakan dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kuesioner, melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 orang responden diluar responden dalam penelitian ini. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teori Ghazali (2018), uji validitas merupakan variabel yang lebih besar mempunyai hubungan antara satu dengan lainnya (memiliki kriteria signifikan $> 0,5$). Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
1.	Kompensasi	P1	0.746	0.5	Valid
		P2	0.715	0.5	Valid
		P3	0.627	0.5	Valid
		P4	0.664	0.5	Valid
		P5	0.656	0.5	Valid
		P6	0.675	0.5	Valid
		P7	0.644	0.5	Valid
		P8	0.716	0.5	Valid

2.	Kepemimpinan Transaksional	P1	0.672	0.5	Valid
		P2	0.759	0.5	Valid
		P3	0.631	0.5	Valid
		P4	0.763	0.5	Valid
		P5	0.558	0.5	Valid
		P6	0.667	0.5	Valid
		P7	0.631	0.5	Valid
		P8	0.704	0.5	Valid
3.	Kinerja Karyawan	P1	0.834	0.5	Valid
		P2	0.806	0.5	Valid
		P3	0.855	0.5	Valid
		P4	0.873	0.5	Valid
		P5	0.833	0.5	Valid
		P6	0.849	0.5	Valid
		P7	0.876	0.5	Valid
		P8	0.522	0.5	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa Kompensasi, Kepemimpinan Transaksional, dan Kinerja Karyawan di ukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 24 pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner tersebut dikatakan valid jika masing-masing pernyataan memiliki nilai di atas nilai pegukura (0,5). Pada penelitian ini semua pertanyaan dari kuesioner di katakan valid karena memiliki nilai di atas kriteria signifikan (0,5). Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Untuk pengujian reliabilitas pada kuesioner menggunakan rumus *croanbach alpha*. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa *croanbach alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala, indikator dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,60. Hasil uji reliabilitas kuesioner dapat dilihat pada tabel 3:

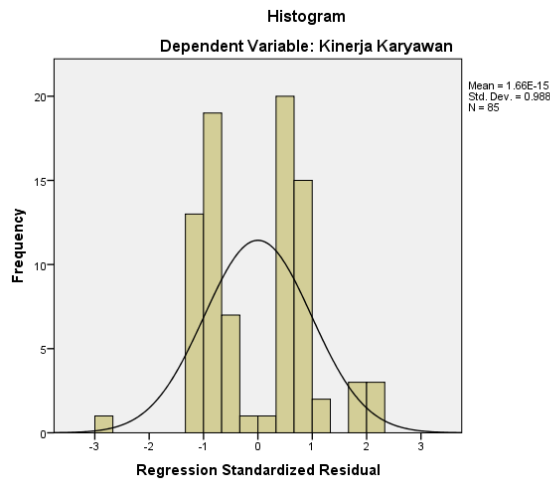
Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha-Croanbach	Keterangan
1	Kompensasi	0.894	Reliabel
2	Kepemimpinan Transaksional	0.890	Reliabel
3	Kinerja Karaywan	0.938	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2021.

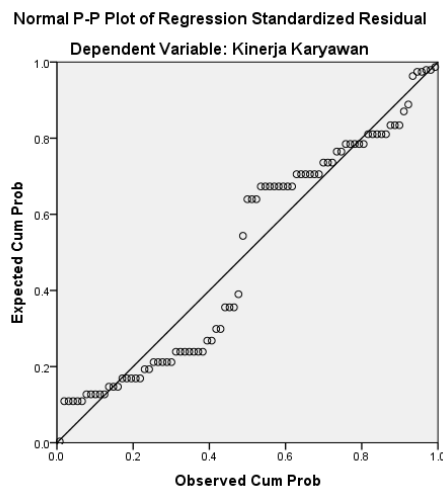
Tabel 2 mengindikasikan, ketiga instrumen penelitian memenuhi unsur reliabilitas yang baik, dengan kata lain instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel yang terpercaya, tingkat instrumen sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60). Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini secara statistik layak digunakan sebagai alat pengumpul data, karena telah memenuhi validitas dan reliabilitas yang di syaratkan.

Setelah kuesioner lulus uji validitas dan reliabilitas, maka dilakukan pengujian terhadap data dari penelitian. Pengujian pertama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 1 dan Gambar 2:



Gambar 1. Grafik Histogram

Gambar 1. Histogram uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data dari penelitian ini berbentuk lonceng, tidak condong ke kiri ataupun ke kanan, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Gambar 2. Grafik P-Plot dapat diindikasikan bahwa model regresi berdistribusi normal, terlihat jelas dari titik-titik residual model regresi yang menyebar mengikuti garis normal, untuk menguatkan hasil dari grafik *p*-plot, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil dari uji kolmogorov-smirnov test dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 3.
Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.62189901
	Absolute	.152
Most Extreme Differences	Positive	.152
	Negative	-.147
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.401
Asymp. Sig. (2-tailed)		.740

a. Test distribution is Normal.

b . Calculated from data.

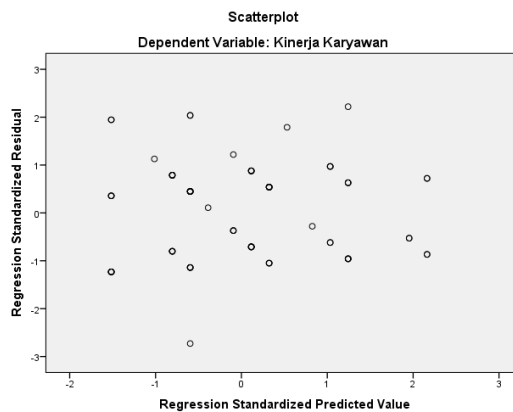
Hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan angka 1.401 dengan tingkat signifikansi yang berarti berada diatas 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel telah terdistribusi secara normal.

Tabel 4.
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	.070		
1 Kompensasi	.044	.303	3.306
Kepemimpinan Transaksional	.000	.303	3.306

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel. Sehingga dari hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Analisis berikutnya di tunjukkan melalui gambar 3, hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Hasil grafik *scatterplot* yang ditampilkan membuktikan bahwa data dari penelitian ini tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan terlihat tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu terlihat jelas bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Analisis berikutnya yaitu regresi linear berganda, yang dapat dilihat pada tabel 6:

**Tabel 5.
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.765	2.052		1.835	.070
1 Kompensasi	.214	.105	.213	2.043	.044
Kepemimpinan Transaksional	.729	.113	.669	6.427	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5. terdapat beberapa kolom dalam tabel Coefficients atas. Yang perlu di perhatikan ketika akan mencari persamaan regresi linear bergandanya adalah kolom 'B'. Dalam kolom B tersebut nilai (Constant) adalah 3.765, Kompensasi (0.214), dan Kepemimpinan Transaksional (0.729). Sehingga apabila dituliskan, persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah: $Y = 3.765 + 0.214X_1 + 0.729X_2$. Nilai konstanta (a) adalah 3.765. Artinya jika variabel Kompensasi (X_1), dan Kepemimpinan Transaksional (X_2), nilainya adalah 0, maka nilainya positif, yaitu 3.765. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X_1) bernilai positif, yaitu 0.214. Artinya bahwa apabila ada peningkatan Kompensasi (X_1) sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0.214 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transaksional (X_2) bernilai positif, yaitu 0.729. Artinya bahwa apabila ada peningkatan Kepemimpinan Transaksional (X_2) sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.729 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan. Analisis penelitian berikutnya yaitu uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F, hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut :

Tabel 6.
Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.765	2.052		1.835	.070
1 Kompensasi	.214	.105	.213	2.043	.044
Kepemimpinan Transaksional	.729	.113	.669	6.427	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 2.04 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.663. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $2.043 > 1.663$ kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.044 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan Transaksional (X_2) sebesar 6.427 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.663. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $6.427 > 1.663$ kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis berikutnya yaitu menggunakan uji F, yang dapat dilihat pada tabel 7:

Tabel 7.
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.289	2	44.144	111.422	.000 ^b
	Residual	32.488	82	.396		
	Total	120.776	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (111.422) > F_{tabel} (3.11)$, dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel Kompensasi (X_1) dan Kepemimpinan Transaksional (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian berikutnya yaitu koefisien determinasi, yang dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8.
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.724	.629

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai R square sebesar 0.731. Hal ini berarti bahwa pengaruh variable X₁ dan X₂ terhadap variable Y adalah sebesar 73.1%, sedangkan sisanya sebesar 0.269 atau 26.9% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kompensasi (X₁) sebesar 2.04 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.663. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau 2.043 > 1.663 kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0.044 < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga variabel X₁ memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X₁ mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk instansinya. Pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan jalannya usaha instansi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan Transaksional (X₂) sebesar 6.427 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.663. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau 6.427 > 1.663

kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Kepemimpinan transaksional lebih menekankan transaksi antara pemimpin dan bawahan berdasarkan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis (pertukaran balas jasa dengan kinerja). Kepemimpinan transaksional menekankan pentingnya memotivasi dan memandu bawahan. Sehingga apabila pimpinan memiliki kepemimpinan transaksional yang baik tentunya akan dapat memotivasi para karyawan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Timur Jaya yang menemukan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dirumuskan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading.
2. Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading.
3. Hasil penelitian secara simultan, Kompensasi dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafco Multi Trading. Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

SARAN

1. Diharapkan PT. Shafco Multi Trading Medan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin besar kompensasi yang diberikan pimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Diharapkan pimpinan PT. Shafco Multi Trading Medan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transaksional dengan cara memberikan arahan yang baik serta insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar menjadi lebih baik lagi.
3. Diharapkan pimpinan dan karyawan PT. Shafco Multi Trading Medan dapat bekerja sama dalam membangun hubungan kerja yang lebih baik lagi agar tidak terjadi kendala saat bekerja dan tentunya agar terciptanya kinerja karyawan yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publising
- Arikunto. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi Ke Enam. Bandung: Renika Cipta.
- Dharma. (2018). Manajemen Kinerja, Falsafa Teori dan Penerapan. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek. Depok: Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2017). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Gadj Mada Universitas Pres: Alfabeta
- Rivai. (2017). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Edisi Empat. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Simamora. (2019). Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: Alfabeta
- Sutikno. (2019). Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan. Edisi Keempat. Lombok: Holistica
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: Rajawali Pers