

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia

Ardian Binuril Fahmi, Aprilia Puspasari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 18, 2025

Revised July 20, 2025

Accepted August 21, 2025

Available online Agustus 23, 2025

Keywords:

Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Keywords:

Transactional Leadership Style, Compensation, Employee Performance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Su Transactional Leadership Style is one of the key factors influencing employee performance. Another factor affecting employee performance is compensation. As a company engaged in the technology sector, particularly in the crucial field of weather radar, PT. Era Elektra Corpora Indonesia must optimize employee productivity. This study aims to analyze the influence of Transactional Leadership Style and Compensation on employee performance at PT. Era Elektra Corpora Indonesia. The research method used is quantitative with a saturated sampling technique, involving the entire population of 35 employees as respondents. Data were collected through workplace observation and structured questionnaires, then analyzed using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 25. Results indicate that, partially, Transactional Leadership Style (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), with a t-count of 4.725 > t-table of 2.03, a significance value of 0.000 < 0.05, and an R Square of 51.1%. Compensation (X2) also shows a positive and significant effect, with a t-count of 3.167 > t-table of 2.03, significance value of 0.003 < 0.05, and an R Square of 36.9%.

Simultaneously, both variables significantly affect performance, with an F-count of 27.018 > 3.29, significance 0.000 < 0.05, and a contribution of 60.5%, making them strategic factors in improving performance.

ABSTRACT

Gaya Kepemimpinan Transaksional merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, Kompensasi. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang teknologi yang terbilang krusial utamanya adalah radar cuaca, maka PT. Era Elektra Corpora Indonesia perlu mengoptimalkan hasil kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi terhadap Kinerja PT. Era Elektra Korpora Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi berjumlah 35 karyawan dijadikan responden. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi langsung di lapangan dan penyebaran kuesioner terstruktur, kemudian diolah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung 4,725 > t tabel 2,03, signifikansi 0,000 < 0,05, dan R Square 51,1%. Kompensasi (X2) juga berpengaruh positif signifikan dengan t hitung 3,167 > t tabel 2,03, signifikansi 0,003 < 0,05, dan R Square 36,9%. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan F hitung 27,018 > 3,29, signifikansi 0,000 < 0,05, dan kontribusi 60,5%, sehingga keduanya menjadi faktor strategis dalam peningkatan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi dan meningkatnya persaingan bisnis yang kian dinamis, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi, berinovasi, dan mengoptimalkan kinerja agar tetap bertahan dan berkembang di pasar. Salah satu faktor kunci dalam menjaga serta meningkatkan daya saing perusahaan terletak pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Karyawan dengan kinerja optimal mampu berperan signifikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, mendorong peningkatan produktivitas, serta membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh sebab itu, pemahaman serta upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam praktik manajemen masa kini.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Di antara berbagai faktor organisasi, gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi merupakan dua aspek yang sering dibahas dalam kajian manajemen dan terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap performa kerja. Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi, mengingat keduanya memiliki keterkaitan yang erat dengan peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan transaksional sendiri merupakan pendekatan kepemimpinan yang menitikberatkan pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri (Adiputra, 2024).

PT. Era Elektra Corpora Indonesia ini merupakan perusahaan yang terdiri dari banyaknya karyawan yang masih merupakan saudara atau kerabat yang sudah dikenal dekat oleh pimpinannya yang mana itu dapat menyebabkan rasa iba jika memberikan hukuman ketika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun, agar perusahaan lebih profesional terhadap meningkatkan kinerja karyawan dan dapat adil kepada seluruh karyawan, maka pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia.

Selain gaya kepemimpinan transaksional, variabel lain yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi. Kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung seperti gaji pokok dan bonus, kompensasi tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas, dan kompensasi non finansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karir. Kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam mengatasi permasalahan PT. Era Elektra Corpora Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi berperan sebagai reward dan dapat pula berperan sebagai punishment yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerjanya. Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Meskipun kemungkinan penerapan gaya kepemimpinan transaksional tanpa kompensasi yang memadai cenderung tidak efektif dalam mendorong kinerja, namun kombinasi keduanya berpotensi meningkatkan kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Di PT. Era Elektra Corpora Indonesia, manajemen kompensasi menghadapi tantangan tersendiri karena hubungan kekeluargaan yang kuat antara pimpinan dengan sebagian besar karyawan, yang dapat menimbulkan ketidakadilan dalam pemberian kompensasi seperti bonus dan penghargaan.

Data absensi karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia selama periode Januari hingga Mei menunjukkan tren perbaikan yang konsisten setiap bulannya. Dari total 35 karyawan, tingkat kehadiran pada Januari tercatat sebesar 71,4%, meningkat menjadi 74,3% pada Februari, 94,3% pada Maret, 97,1% pada April, dan mencapai 100% pada Mei. Peningkatan persentase kehadiran ini mengindikasikan adanya perbaikan positif yang dapat menjadi indikator awal peningkatan kinerja. Tren positif tersebut juga memperkuat urgensi penelitian ini untuk mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi berperan dalam mendukung peningkatan kedisiplinan dan performa kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara kuantitatif pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Era Elektra Corpora Indonesia, dengan pendekatan manajemen kuantitatif untuk mengukur kekuatan pengaruh antar variabel serta mengidentifikasi pengaruh dominan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif dan memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam memahami pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja. Jika gaya kepemimpinan transaksional terbukti positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan bagi manajer perlu ditingkatkan, sementara jika berdampak negative terhadap kinerja karyawan, pendekatan kepemimpinan perlu disesuaikan. Begitu pula, jika kompensasi berpengaruh signifikan, struktur dan kebijakan kompensasi perlu dioptimalkan guna meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Dampak gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah menjadi subjek dari banyak penelitian. Namun, sebagian besar penelitian ini dilakukan di lembaga keuangan atau sektor industri besar daripada di perusahaan teknologi menengah dengan struktur organisasi berbasis keluarga, seperti PT. Era Elektra Corpora Indonesia. Sementara sebuah penelitian oleh (Sulaeman et al., 2021) mengklaim bahwa gaji berdampak pada kinerja karyawan di PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta, penelitian oleh (Burhanudin & Kurniawan, 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan di sektor perbankan. Namun demikian, berdasarkan dua penelitian tersebut di atas, tidak ada penelitian yang secara eksplisit menguji

sinergi antara variabel dalam bisnis dengan dinamika sosial yang khas, seperti ikatan pribadi antara manajemen dan staf, yang menimbulkan kesulitan untuk meningkatkan kinerja pekerja.

Selain itu, penelitian sebelum ini umumnya memisahkan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja tanpa mengeksplorasi secara mendalam interaksi antara gaya kepemimpinan transaksional dan sistem kompensasi yang diterapkan secara bersamaan. Oleh karena itu, terdapat celah penelitian (*research gap*) dalam memahami bagaimana kombinasi dari gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi dapat secara simultan memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi dengan nilai kekeluargaan yang kuat. Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan melakukan penelitian kuantitatif terhadap pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Era Elektra Corpora Indonesia, sehingga hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih relevan dan aplikatif.

Melalui pemahaman yang mendalam mengenai variabel-variabel tersebut, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat loyalitas karyawan, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat relevan dan strategis dalam mendukung pengambilan kebijakan yang berbasis data dan analisis kuantitatif dalam manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan oleh penulis dalam skripsi ini yaitu survei. Desain penelitian survei merupakan jenis desain penelitian yang bertujuan untuk menentukan apakah ada pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan menyebarkan kuisioner, mengubah data kuisioner menjadi angka, lalu mengolah angka-angka tersebut sehingga dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan Teknik sampling jenuh. Maka sampelnya adalah seluruh karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia yang berjumlah 35 orang. Data yang sudah terkumpul tersebut kemudian dianalisis secara kuantitatif.

HASIL

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Metode yang disebarikan melalui kurersioner digunakan untuk menguji validitas pada setiap variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas data dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan pada kurersioner dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan pada kurersioner dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel dengan responden sebanyak 35 pada signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df=n-2$) $35-2 = 33$ adalah 0,3338.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
	X1.1	0,712	0,333	Valid
	X1.2	0,797	0,333	Valid
	X1.3	0,873	0,333	Valid
	X1.4	0,678	0,333	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	X1.5	0,744	0,333	Valid
	X1.6	0,798	0,333	Valid
	X1.7	0,694	0,333	Valid
	X1.8	0,722	0,333	Valid
	X1.9	0,627	0,333	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,802	0,333	Valid
	X2.2	0,780	0,333	Valid
	X2.3	0,883	0,333	Valid
	X2.4	0,832	0,333	Valid
	X2.5	0,780	0,333	Valid

	X2.6	0,755	0,333	Valid
	X2.7	0,885	0,333	Valid
	X2,8	0,866	0,333	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,856	0,333	Valid
	Y.2	0,858	0,333	Valid
	Y.3	0,868	0,333	Valid
	Y.4	0,867	0,333	Valid
	Y.5	0,790	0,333	Valid
	Y.6	0,869	0,333	Valid
	Y.7	0,805	0,333	Valid
	Y.8	0,829	0,333	Valid
	Y.9	0,846	0,333	Valid
	Y.10	0,821	0,333	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat semua item dalam semua variabel memiliki rhitung lebih besar dari rtabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang diuji konsisten atau tidak. Variabel dinyatakan reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berikut adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbrach's Alpha	Standar	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,894	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,931	0,60	Reliabel
KinerjaKaryawan (Y)	0,953	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbrach's Alpha > 0,60 yang artinya ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Ini penting karena banyak metode analisis statistik yang mensyaratkan data normal. Uji Kolmogorov-Smirnov sering digunakan, dengan kesimpulan berdasarkan nilai signifikansi (sig). Jika sig > 0,05, data dianggap normal. Jika sig ≤ 0,05, data dianggap tidak normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

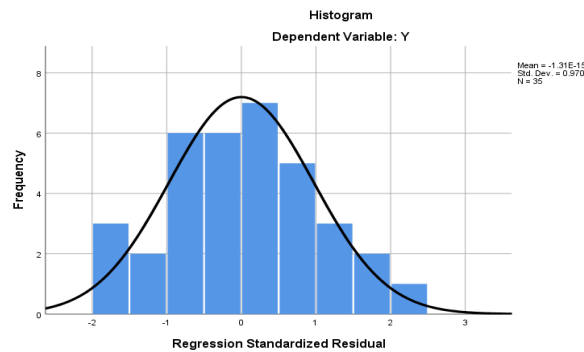
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.28891604
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.060
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansinya sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa garis histogram membentuk gunung, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Kriteria dalam uji multikolinearitas apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Dibawah ini merupakan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8.702	5.907		-1.473	.151		
Gaya Kepemimpinan Transaksional	.834	.176	.560	4.725	.000	.828	1.207
Kompensasi	.497	.157	.375	3.167	.003	.828	1.207

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai tolerance sebesar $0,828 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,207 < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam data.

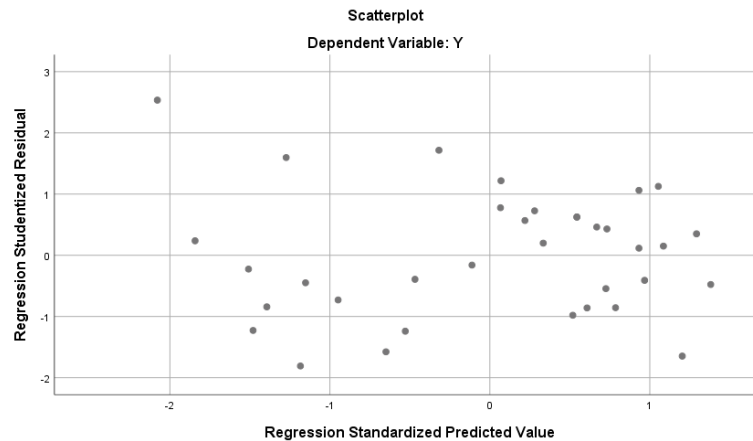
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas atau tidak. Dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas jika pola scatter plot menyebar acak dan nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.920	3.102		3.198	.003
Gaya Kepemimpinan Transaksional	-.126	.093	-.248	-1.358	.184
Kompensasi	-.073	.082	-.161	-.882	.384

Sumber : Output SPSS 25 (2025)



Gambar 2. scatterplot

Berdasarkan tabel dan gambar diatas dapat dilihat nilai signifikansi dari variabel independen $> 0,05$ dan scatterplot menunjukkan bahwa titik tersebar diatas dan dibawah nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang berarti model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dibawah ini merupakan hasil uji analisis linear berganda :

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-8.702	5.907		-1.473	.151
Gaya Kepemimpinan Transaksional	.834	.176	.560	4.725	.000
Kompensasi	.497	.157	.375	3.167	.003

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$= -8,702 + 0,834 + 0,497$$

Nilai a sebesar -8,702 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan variabel kompensasi (X2). Yang artinya jika variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan kompensasi (X2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar -8,702. Nilai kinerja negatif menegaskan bahwa kepemimpinan dan kompensasi sangat penting. Tanpa keduanya, kinerja tidak akan berjalan dengan baik, bahkan bisa bermasalah atau memburuk. Berikutnya b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,834 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 pada variabel gaya kepemimpinan transaksional maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,834 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Sedangkan b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,497 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 pada variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,497 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

Tujuan dari uji t (uji parsial) ini dilakukan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Di bawah ini merupakan hasil uji T:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2) = (n - k - 1)$$

$$= t(0,05/2) = (35 - 2 - 1)$$

$$= t(0,025) = (32)$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,03$$

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai sig $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat

pengaruhantara variabel X terhadap variabel Y, Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka terdapat pengaruhantara variabel X terhadap variabel Y.

**Tabel 7 Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.702	5.907		-1.473	.151
Gaya Kepemimpinan Transaksional	.834	.176	.560	4.725	.000
Kompensasi	.497	.157	.375	3.167	.003

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Uji Hipotesis X1 Terhadap Y

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel yaitu sebesar 4,725 > 2,03 dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis X2 terhadap Y

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel yaitu sebesar 3,167 > 2,03 dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Uji keselarasan dilakukan dengan uji F. Uji F dilakukan untuk melihat apakah koefisien regresi berganda yang didapat dalam model bisa digunakan untuk memprediksi nilai variabel tak bebas yaitu Y. Hal ini dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel terikat.

Jika F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Variabel Y

Jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Variabel Y

F Tabel = F (k = n - k - 1)

= F (2 = 35 - 2 - 1)

= F (2 = 32)

F Tabel = 3,29

Dari hasil olah data didapat nilai F hitung seperti pada tabel anova berikut:

**Tabel 8. Uji F
ANOVA^a**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1056.120	2	528.060	27.018	.000 ^b
Residual	625.423	32	19.544		
Total	1681.543	34			

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diperoleh F hitung sebesar 27,018 > 3,29 dan Sig. 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, Maka variabel X gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang menunjukkan persentase seluruh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persentase ini menunjukkan seberapa besar variabel bebas mampu menerangkan variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi, maka semakin baik variabel bebas menerangkan variabel terikat. Dengan demikian, persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk menaksir nilai variabel terikat. Koefisien korelasi merupakan nilai yang menunjukkan kuatnya hubungan linier antara dua variabel. Apabila nilai R Square mendekati 1, maka hubungan antar variabel dinyatakan kuat. Berikut uji koefisien determinasi secara parsial:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.497	4.989

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat R Square sebesar 0,511 yang artinya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,511 atau 51,1%.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.369	.349	5.672

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat R Square sebesar 0,369 yang artinya pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 36,9%.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Adapun uji koefisien determinasi secara simultan yang berguna untuk melihat seberapa besar pengaruh antar dua variabel bebas secara bersamaan dengan satu variabel terikat. Berikut hasilnya:

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.605	4.421

Sumber : Output SPSS 25 (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,605 yang artinya pengaruh anantara variabel gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,605 atau 60,5%, 39,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia. Seperti, nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 4,275 > 2,03, signifikansi > 0,05 yaitu 0,000 > 0,05, lalu pada koefisien determinasi parsial gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh sebesar 51,1% terhadap kinerja karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia. Diketahui nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar 3,167 > 2,03, signifikansi > 0,05 yaitu 0,003 > 0,05, pada koefisien determinasi parsial kompensasi memiliki pengaruh sebesar 36,9% terhadap kinerja karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui variabel gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia. Diketahui nilai F hitung > F tabel yaitu sebesar 27,018 > 3,29, signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 > 0,05, pada koefisien determinasi simultan didapatkan hasil 0,605 atau 60,5% yang artinya variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh sebesar 60,5% terhadap kinerja karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia.

Implikasi Penelitian

Berkaitan dengan implikasi penelitian, peneliti mengkaji dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan kompensasi (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja

karyawan (Y). Untuk pemahaman yang lebih mendalam, peneliti memiliki beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. PT. Era Elektra Corpora Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional yang efektif, seperti memberikan reward dan punishment yang adil, serta memastikan bahwa karyawan memahami tujuan dan target yang harus dicapai.
2. PT. Era Elektra Corpora Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengembangkan sistem kompensasi yang kompetitif, seperti memberikan gaji yang sesuai dengan standar industri, serta menyediakan benefit dan insentif yang menarik bagi karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang didapatkan adalah :

1. Gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia. Dilihat dari t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $4,275 > 2,03$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, serta R Square sebesar 0,511 atau 51,1%.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia. Dilihat dari t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $3,167 > 2,03$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar $0,003 < 0,05$, serta R Square sebesar 0,369 atau 36,9%.
3. Gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia. Dilihat dari F hitung sebesar $27,018 > 3,29$ dan Sig. $0,000 < 0,05$, serta R Square sebesar 0,605 atau 60,5 %.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta Kesimpulan, maka terdapat saran yang dapat diberikan kepada PT. Era Elektra Corpora Indonesia, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka PT. Era Elektra Corpora Indonesia harus menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi yang adil dan efektif terhadap seluruh karyawan PT. Era Elektra Corpora Indonesia guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Era Elektra Corpora Indonesia.
2. Saran berikutnya adalah untuk peneliti selanjutnya agar mempertimbangkan variabel – variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar dapat mengetahui pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adi, A. E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa Di Serang Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 569. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11295>
- Adiputra, S. (2024). *Jurnal Darma Agung TERHADAP TINGKAT TURNOVER DI KEDAI KOPI XYZ AREA Corresponding Author : Karyawan Dan Kepemimpinan Transaksional Melalui Kepuasan Kerja ...* 88–97.
- Antara, H., Kepemimpinan, G., & Fiqri, M. A. L. (2023). *TRANSAKSIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT . SOCFINDO AEK PAMINGKE DIVISI V SKRIPSI OLEH: FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN TRANSAKSIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT . SOCFINDO AEK PAMINGKE DIVISI V SKRIPSI Diajukan Untuk Memenuh.*
- Azhar Rizaldy. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KEPANJEN. In *Pharmacognosy Magazine* (Vol. 75, Issue 17).
- Budiyanto, C., Hasnawati, Sukamdani, N. ., Permatasari, R. ., Wijaya, I. M. ., Suryanto, D., Ansari, Mutawally, A. ., Putri, M. F. J. ., Afifin, M. ., Rismanto, D., Zahara, I., & Djerubu, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 01).
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18.
- Amruddin et al, 2022. (2022). *METODOLGI PENELTAN KUANTITATIF*. In M. P. Dr. Fatma Sukmawati (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Pradina Pustaka.
- Dr. Ahmad Azmy, M. . (2021). *TEORI DAN DASAR KEPEMIMPINAN*.
- Dr. Rohmad, M. P. (2021). *PENGEMBANGAN INSTRUMEN ANGKET*.

- Fania Luthfikahana. (2024). *EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV. CANDRA PUTRA PEKUNCEN*. 4(1), 1–23.
- Fauzi, I. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bayah Dan Cibeber Kabupaten Lebak*.
- Kompri. (2020). *Menejemen Kinerja* (Cetakan Pe). Expert, 2020.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Prof. H.Imam Ghozali, M.Com, Ph.D, CA, A. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 26. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Rumawas, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa*.
- Sembiring Panda, T. U. B. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Arum Makmur. *Skripsi*, 134.
- Setya Budi, A. D. A., Septiana, L., & Panji Mahendra, B. E. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9082>
- Syafrida Hafni Sahir. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.
- Tamaulina. (2024). Metodologi Penelitian Sosial: Teori dan Praktik. In *STAIN Kediri Press: Jawa Timur*.
- Wibowo, A. E. (2021). Metodologi Penelitian Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah. In *Kesambi: Insania*.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*.