

PENGARUH *TRANSACTIONAL LEADERSHIP* DAN *COMPENSATION* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DAN *JOB PERFORMANCE*

Theresia Leming¹, Muzakki²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: 1echikjeragu@gmail.com

Abstract: *The research objectives are as follows. To test and analyze the effect of transactional leadership on job performance at PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya, to test and analyze the effect of transactional leadership on job satisfaction at PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya, to test and analyze the effect of compensation on job performance at PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya, to test and analyze the effect of compensation on job satisfaction at PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya, to test and analyze the effect of job satisfaction on job performance at PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya. The method used in this research is a quantitative method. Based on the results of the t test, it can be seen that the variable transactional leadership partially does not have a significant effect on job satisfaction. Based on the results of the t test, it can be seen that the compensation variable partially has a significant effect on job satisfaction. Based on the results of the t test, it can be seen that the variable transactional leadership partially has a significant influence on job performance. Based on the results of the t test, it can be seen that the partial compensation variable does not have a significant effect on job performance. Based on the results of the t test, it can be seen that the job satisfaction variable partially does not have a significant effect on job performance.*

Keywords: *Transactional Leadership, Compensation, Job Satisfaction and Job Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian adalah sebagai berikut. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transactional leadership* terhadap *job performance* pada PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya, untuk menguji dan menganalisis pengaruh *transactional leadership* terhadap *job satisfaction* pada PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya, untuk menguji dan menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *job performance* pada PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya, untuk menguji dan menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *job satisfaction* pada PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya, untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* pada PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *transactional leadership* secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *compensation* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *transactional leadership* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job performance*. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *compensation* secara parsial tidak mempunyai

pengaruhi yang signifikan terhadap *job performance*. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *job satisfaction* secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job performance*.

Kata kunci: *Transactional Leadership, Compensation, Job Satisfaction dan Job Performance*

PENDAHULUAN

Di zaman milenial ini bisnis telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia (Mangkunegara 2018). Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan dan mencapai target suatu organisasi (Notoatmodjo 2018). Untuk itu perlu adanya pengelolaan aset yang baik oleh perusahaan dengan memperhatikan aspek – aspek yang dapat mempengaruhi performa dari kualitas sumber daya manusia tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Handoko, 2019). Keberhasilan suatu organisasi didalam mencapai tujuannya atau baik buruknya kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh *job performance*, karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Job performance* juga mencakup kemampuan karyawan dalam mengembangkan diri, baik dalam hal peningkatan kompetensi maupun perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Selain itu, *job performance* juga dapat diukur dari tingkat kehadiran, kedisiplinan, motivasi, serta kerjasama dengan rekan kerja dan atasan. *Leadership style* merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku, kinerja, dan sikap bawahannya (Yukl 2019). Menurut Rivai et al. (2019), *leadership style* adalah cara atau pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan atau anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. *Leadership style* dalam organisasi berperan dalam mempengaruhi *job performance* (Mahmudi, 2019). *Transactional leadership* juga dijelaskan oleh L. Zhang et al. (2018) sebagai gaya kepemimpinan yang mendorong bawahan dengan menyerukan minat dalam pekerjaan. Perilaku kepemimpinan berfokus pada hasil tugas dan hubungan pekerja yang baik dengan imbalan imbalan yang diinginkan. *Transactional leadership* mendorong pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan perilakunya untuk memahami harapan pengikut.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji faktor-faktor yang memengaruhi *job satisfaction* dan *job performance*, namun hasilnya masih menunjukkan ketidaksesuaian atau inkonsistensi. Sebagai contoh, penelitian Andara (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak berpengaruh pada kepuasan kerja, dan kepuasan kerja juga tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Sedana dan Riana (2023) melaporkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak memengaruhi kinerja perangkat desa. Di sisi lain, Aly dan Basuki (2019) serta Sugiono, Hidayat, dan Efendi (2020) menemukan bahwa kompensasi dan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan langsung memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai di Yayasan Al Hamid. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Sari, Zamzam, dan Syamsudin (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Sausan, Nasution, dan Sabrina (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan, sementara Nurlina (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transaksional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan lapangan di PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya, sebuah organisasi yang bergerak di bidang *online shop*, menunjukkan bahwa perusahaan menginginkan keuntungan maksimal, yang tentunya sangat bergantung pada kinerja optimal para karyawan. Kinerja yang optimal menunjukkan terpenuhinya standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Namun demikian, kinerja karyawan di PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya saat ini belum sesuai dengan harapan perusahaan. Penilaian kinerja menunjukkan adanya kurang optimalisasi kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus menurunkan rencana kerja agar karyawan dapat bekerja sesuai standar operasional yang ditetapkan. Dalam konteks ini, peran gaya kepemimpinan seorang pimpinan atau manajer menjadi sangat penting dalam mengarahkan karyawan agar mereka bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Setelah dilakukan wawancara dengan tiga orang karyawan, yaitu Yanto, Imel, dan Husni, ditemukan indikasi bahwa ketidakpuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan menjadi salah satu penyebab kurang optimalnya kinerja. Di sisi lain, fenomena kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menunjukkan adanya kepuasan, atau dengan kata lain, karyawan merasa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan. Meskipun demikian, pernyataan dari beberapa karyawan tersebut belum dapat dipastikan kebenarannya secara menyeluruh, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pandangan dari seluruh karyawan dan memvalidasi temuan awal ini.

Penelitian ini bertujuan untuk: mendeskripsikan *transactional leadership*, *compensation*, *job satisfaction*, dan *job performance* pada PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya; serta menguji dan menganalisis pengaruh *transactional leadership* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *transactional leadership* terhadap *job performance*, pengaruh *compensation* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *compensation* terhadap *job performance*, dan pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* di PT. Allada Palinola Indonesia Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Satisfaction

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan diluar pekerjaan. Pada umumnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, di dalam bekerja mereka selalu berharap apa yang diinginkan sesuai dengan harapannya sehingga dapat dicapai kepuasan didalam dirinya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Jika pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri karyawan, akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Hasibuan, 2018).

Job Performance

Kinerja karyawan dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri, melainkan kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Buit et al, 2019). Kinerja berkaitan dengan pengukuran atau evaluasi pekerjaan orang dalam organisasi yang secara keseluruhan mempresentasikan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan merujuk pada pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta atau kumpulan total dari pekerjaan yang ada sekaligus menunjukkan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Rino et al., 2020).

Menurut Lubis et al., (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja individu perlu dan ditingkatkan melalui manajemen kinerja. Artinya, setiap usaha untuk mencapai kinerja tentunya harus melalui suatu usaha yang menyeluruh dan sistematis, misalnya; meningkatkan kompetensi, memperbaiki system, prosedur, dan menetapkan standar - standar pencapaian. Dalam penetapan standar ini idealnya berdasarkan yang seharusnya, tidak didasarkan atas kemampuan seseorang. Tapi, karena yang memprosesnya adalah manusia (bukan manusia), maka mau tidak mau standar harus disesuaikan dengan peningkatan kompetensi individu dan perbaikan terus menerus.

Transactional Leadership

Menurut Fernando dkk. (2020) mengemukakan kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan di mana pemimpin menentukan apa yang harus dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu karyawan mendapatkan kepercayaan diri dalam melakukan tugas. Jadi kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk meningkatkan pencapaian tugas yang efektif. Kepemimpinan transaksional biasanya melibatkan pengaturan tujuan dan target yang jelas untuk dikerjakan, dengan pengawasan yang ketat untuk memastikan bawahan mencapai tujuan tersebut. Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin memiliki otoritas dan kontrol yang tinggi, dan bawahan diharapkan untuk mematuhi perintah dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Kepemimpinan transaksional cenderung efektif dalam situasi di mana tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan relatif rutin dan mudah diukur dalam hal kinerja dan hasil. Namun, model kepemimpinan ini dapat kurang efektif dalam situasi yang memerlukan kreativitas, inovasi, atau pengambilan risiko yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Compensation

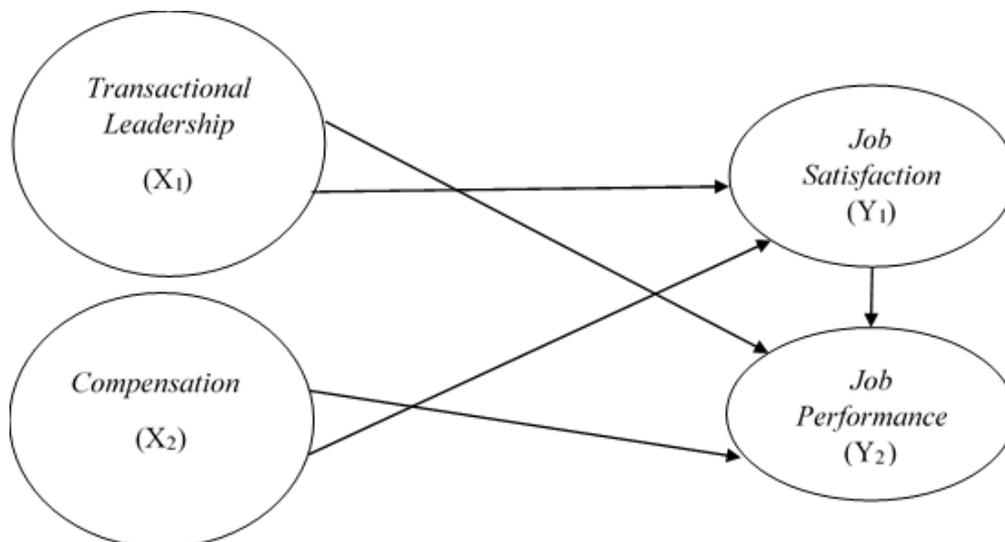
Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah sebuah penghargaan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan dalam memajukan perusahaan. Menurut Siagian (2018) kompensasi adalah suatu bentuk apresiasi atas pencapaian kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam berkontribusi serta memajukan perusahaan dapat diberikan berbentuk uang maupun bukan uang. Menurut Pragiwani 2020, kompensasi adalah sesuatu yang diterima

karyawan sebagai balas jasa atas pencapaian yang mereka lakukan pada pekerjaan. Kompensasi diberikan kepada karyawan dapat berbentuk uang maupun barang berwujud atau tidak berwujud.

Kompensasi tidak saja diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk Perusahaan harus memberikan kompensasi yang tepat, dimana besar kecilnya kompensasi yang diterima memungkinkannya mempertahankan taraf kehidupan yang wajar dan layak tanpa ketergantungan pemenuhan kebutuhannya pada orang lain. Di samping itu, dari sudut kepentingan organisasi, kemampuan, pengetahuan, ketrampilan serta waktu dan tenaga kerja para karyawan dapat dipergunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat bertumbuh dan berkembang, baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka tersebut di atas, maka kerangka konseptual dalam model gambar sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep dalam penelitian ini, berdasarkan Notoatmodjo (2018: 147), menggambarkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Secara spesifik, kerangka ini menunjukkan bagaimana *transactional leadership* memengaruhi *job satisfaction* dan *job performance*, serta bagaimana *compensation* memengaruhi *job satisfaction* dan *job performance*. Terakhir, kerangka ini juga menguji hubungan antara *job satisfaction* dan *job performance*. Mengacu pada kerangka tersebut, hipotesis penelitian (Sugiyono, 2019: 176) diajukan sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah, yaitu: H1: *transactional leadership* berpengaruh terhadap *job satisfaction*; H2: *transactional leadership* berpengaruh terhadap *job performance*; H3: *compensation* berpengaruh terhadap *job satisfaction*; H4: *compensation* berpengaruh terhadap *job performance*; dan H5: *job satisfaction* berpengaruh terhadap *job performance*..

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, Penelitian kuantitatif artinya metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian,

analisis data statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Subjek dalam penelitian ini adalah Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2020). Penelitian ini dilakukan di PT. Allada Palinola Indonesia yang berada di Ruko taman puspa raya blok d no. 18 Citraland Surabaya. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Allada Palinola Indonesia sejumlah 120 karyawan. sampel dalam penelitian ini diambil dari jumlah keseluruhan dari populasi yaitu sebanyak 120 responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah *field reseach* atau studi lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi syarat. Sumber data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur kepemimpinan transaksional, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2019).

Analisis Statistik Deskriptif. Statistik deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan atau mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami. Dapat dikatakan statistik deskriptif menggambarkan atau mendeskripsikan suatu data yang telah terkumpul melalui tabel, grafik, diagram atau sejenisnya agar lebih mudah dipahami yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, maksimum dan minimum.

Uji Asumsi Klasik. Hasil analisis regresi memerlukan uji asumsi klasik untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik agar menghasilkan model persamaan yang benar. Pengujian asumsi klasik digunakan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang diperoleh menggunakan range mulai angka 1 sampai 5 (skala likert) yang dipakai untuk mengukur atau melihat tanggapan responden terhadap *Compensation*, *Transactional Leadership*, dan *Job Satisfaction* dimana tanggapan responden atas setiap variabel akan dimasukkan pada rentang skala. Kemudian didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Deskriptive Statistic

<i>Variable</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>TRANS LDSHP</i>	120	2.00	4.60	3.2000	.74473
<i>COMPENSATION</i>	120	2.40	4.60	3.7567	.58219
<i>JOB STFC</i>	120	2.00	4.60	3.5500	.62779
<i>JOB PRF</i>	120	2.00	4.60	3.6433	.67022
<i>Valid N (listwise)</i>	120				

Sumber: Hasil Penelitian diolah (2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel dalam keadaan baik yaitu *transactional leadership*, *compensation*, *job satisfaction* dan *job performance*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berkenaan dengan tingkat kesesuaian antara definisi konseptual dengan definisi operasional dari variabel. Disebut valid apabila sebuah instrumen mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka variabel atau indikator tersebut tidak valid, jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka variabel atau indikator tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
<i>Transactional Leadership (X₁)</i>	X _{1.1}	0,808	0,3	Valid
	X _{1.2}	0,649	0,3	Valid
	X _{1.3}	0,791	0,3	Valid
	X _{1.4}	0,839	0,3	Valid
	X _{1.5}	0,383	0,3	Valid
<i>Compensation (X₂)</i>	X _{2.1}	0,601	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,577	0,3	Valid
	X _{2.3}	0,640	0,3	Valid
	X _{2.4}	0,730	0,3	Valid
	X _{2.5}	0,407	0,3	Valid
<i>Job Satisfaction (Y₁)</i>	Y _{1.1}	0,669	0,3	Valid
	Y _{1.2}	0,655	0,3	Valid
	Y _{1.3}	0,571	0,3	Valid
	Y _{1.4}	0,764	0,3	Valid
	Y _{1.5}	0,367	0,3	Valid
<i>Job Performance (Y₂)</i>	Y _{2.1}	0,734	0,3	Valid
	Y _{2.2}	0,646	0,3	Valid
	Y _{2.3}	0,681	0,3	Valid
	Y _{2.4}	0,800	0,3	Valid
	Y _{2.5}	0,385	0,3	Valid

Sumber: Hasil Penelitian diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2. diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel *Transactional Leadership*, *Compensation*, *Job Satisfaction*, dan *Job Performance* adalah valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Reliabilitas Suatu alat ukur mempunyai reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu baik, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan (*predictability*). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Transactional Leadership(X₁)</i>	0,825	Reliabel
<i>Compensation (X₂)</i>	0,682	Reliabel
<i>Job Satisfaction (Y₁)</i>	0,680	Reliabel
<i>Job Performance (Y₂)</i>	0,704	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian diolah (2023)

Dari tabel 3. dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel *Transactional Leadership*, *Compensation*, *Job Satisfaction* dan *Job Performance* adalah reliabel karena *cronbach alphanya* lebih besar dari 0,6.

Analisis Model (Job Satisfaction sebagai variabel dependen)

Model yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Peneliti melakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasil analisis regresi.

Tabel 4. Hasil Olah SPSS Job Satisfaction Sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.312	.438		5.281	.000
	TRANS LDSHP	.134	.075	.160	1.785	.077
	COMPENSATION	.215	.096	.199	2.231	.028

Sumber: Hasil Penelitian diolah (2023)

Dari tabel tersebut di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.312 + 0.134 X_1 + 0.215 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.312 menyatakan bahwa jika *Compensation* dan *Transactional Leadership* sama dengan nol, maka *Job Satisfaction* (Y) adalah sebesar 2.312
2. Nilai koefisien regresi variabel *Transactional Leadership* (X_1) adalah sebesar 0,134 artinya apabila *Transactional Leadership* (X_1) berubah satu satuan, maka variabel *Job Satisfaction* (Y_1) akan berubah 0,804 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara *Transactional Leadership* (X_1) dengan *Job Satisfaction* (Y_1) yang artinya kenaikan variabel *Transactional Leadership* (X_1) akan menyebabkan kenaikan pada variabel *Job Satisfaction* (Y).
3. Nilai koefisien regresi variabel *Compensation* (X_2) adalah sebesar 0,215 artinya apabila *Compensation* (X_2) berubah satu satuan, maka variabel *Job Satisfaction* (Y_1) akan berubah 0,215 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara *Compensation* (X_2) dengan *Job Satisfaction* (Y_1) yang artinya kenaikan variabel *Compensation* (X_2) akan menyebabkan kenaikan pada variabel *Job Satisfaction* (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dalam peneltian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Job Satisfaction Sebagai Variabel Dependen

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	Df2
1	.256 ^a	.065	.049	.61205	.065	4.098	2	117

Sumber: Hasil Penelitian diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4. diatas, nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,065 atau 6,5%. Hal ini menunjukkan *Job Satisfaction* dipengaruhi oleh *Transactional Leadership* dan *Compensation* sebesar 6,5% sedangkan sisanya sebesar 93,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 di atas dapat ditarik kesimpulan uji t sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel *Transactional Leadership* (X_1) sebesar 1.785 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,077. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel *transactional Leadeship* (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *Job Satisfaction* (Y_1).
2. Nilai t_{hitung} variabel *Compensation* (X_2) sebesar 2,231 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,028. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel *Compensation* (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *Job Satisfaction* (Y).

Analisis Model (*Job Performance* sebagai variabel dependen)

Model yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Peneliti melakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasil analisis regresi.

Tabel 6. Hasil Olah SPSS *Job Performance* Sebagai Variabel Dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.167	.507		4.274	.000
TRANS LDSHP	.247	.079	.275	3.112	.002
COMPENSATION	.013	.102	.012	.131	.896
JOB STFC	.179	.096	.167	1.856	.066

Sumber: Hasil Penelitian diolah (2023)

Dari tabel 5 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.167 + 0.247 X_1 + 0.013 X_2 + 0.179 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.167 menyatakan bahwa jika *Compensation*, *Transactional Leadership*, dan *Job Satisfaciom* sama dengan nol, maka *Job Performance* (Y_2) adalah sebesar 2.167
2. Nilai koefisien regresi variabel *Transactional Leadership* (X_1) adalah sebesar 0,013 artinya apabila *Transactional Leadership* (X_1) berubah satu satuan, maka variabel *Job Performance* (Y_2) akan berubah 0,013 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara *Transactional Leadership* (X_1) dengan *Job Performance* (Y_2) yang artinya kenaikan variabel *Transactional Leadership* (X_1) akan menyebabkan kenaikan pada variabel *Job Performance* (Y_2).
3. Nilai koefisien regresi variabel *Compensation* (X_2) adalah sebesar 0,013 artinya apabila *Compensation* (X_2) berubah satu satuan, maka variabel *Job Performance* (Y_2) akan berubah 0,013 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara *Compensation* (X_2) dengan *Job Performance* (Y_2) yang artinya kenaikan variabel *Compensation* (X_2) akan menyebabkan kenaikan pada variabel *Job Satisfaction* (Y).
4. Nilai koefisien regresi variabel *Job Satisfaction* (Y_1) adalah sebesar 0,179 artinya apabila *Job Satisfaction* (Y_2) berubah satu satuan, maka variabel *Job Performance* (Y_2)

akan berubah 0,179 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara *Compensation* (X_2) dengan *Job Performance* (Y_2) yang artinya kenaikan variabel *Job Satisfaction* (Y_1) akan menyebabkan kenaikan pada variabel *Job Performance* (Y_2).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi *Job Performance* Sebagai Variabel Dependen

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	Df2
1	.345 ^a	0.119	0.096	0.63709	0.119	5.233	3	116

Sumber: Hasil Penelitian diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,119 atau 11,9%. Hal ini menunjukkan *Job Performance*, dipengaruhi oleh *Transactional Leadership*, *Compensation*, *Job Satisfaction* sebesar 11,9% sedangkan sisanya sebesar 88,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 di atas dapat ditarik kesimpulan uji t sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel *Transactional Leadership* (X_1) sebesar 3.112 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,002. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel *transactional Leadership* (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *Job Performance* (Y_2).
2. Nilai t_{hitung} variabel *Compensation* (X_2) sebesar 0.131 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,896. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel *Compensation* (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *Job Performance* (Y_2).
3. Nilai t_{hitung} variabel *Job Satisfaction* (Y_1) sebesar 1.856 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,066. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (Y_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *Job Performance* (Y_2).

Pembahasan

Pengaruh Transactional Leadership Terhadap Job Satisfaction Pada PT. Allada Palinola Indonesia

Penelitian ini melaporkan bahwa *transactional leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa *transactional leadership* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Andara (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja yang menemukan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh pada kepuasan kerja

Pengaruh Transactional Leadership Terhadap Job Performance Pada PT. Allada Palinola Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa *transactional leadership* berpengaruh terhadap *job performance*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Basuki (2019) dengan Judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi Lingkungan Kerja yang menemukan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh pada kinerja .

Pengaruh Compensation Terhadap Job Satisfaction Pada PT. Allada Palinola Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa *Compensation* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Sugiono, Hidayat, Efendi (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid yang menemukan bahwa Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan dan juga Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid.

Pengaruh Compensation Terhadap Job Performance Pada PT. Allada Palinola Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa *Compensation* tidak berpengaruh terhadap *Job Performance*. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Sugiono, Hidayat, Efendi (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid yang menemukan bahwa Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan dan juga Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid. Hal ini bisa disebabkan karena pemberian kompensasi dalam bentuk jumlah maupun kriteria dapat berbeda tiap perusahaan, sesuai kebijakan perusahaan masing – masing sehingga hal ini dapat menyebabkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Job Performance*.

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Job Performance Pada PT. Allada Palinola Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Job Performance*. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Sugiono, Hidayat, Efendi (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid yang menemukan bahwa Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan dan juga Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid. Hal ini bisa disebabkan karena kepuasan kerja yang dirasakan tiap individu berbeda. Sehingga masih banyak hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai diluar kepuasan kerja itu sendiri

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *Transactional Leadership* secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*
2. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *Compensation* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*
3. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *Transactional Leadership* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*
4. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *Compensation* secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*
5. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *Job Performance* secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance*

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini. Intinya diharapkan Untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan agar sebaiknya obyek penelitian diperluas dan jumlah sampel diperbanyak sehingga penelitian akan memperoleh hasil yang maksimal.
2. Bagi Universitas Wijaya Putra sebaiknya meningkatkan dan mengembangkan kurikulum dalam menunjang pengetahuan dan kemampuan mahasiswa. Pengembangan kurikulum diharapkan mahasiswa setelah memasuki dunia kerja telah memperoleh bekal yang cukup.
3. Bagi perusahaan Perusahaan diharapkan dapat lebih mempertimbangkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu *compensation*. Dengan cara meningkatkan kompensasi pada karyawan PT Alloda Paniola Indonesia sehingga kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan kembali

DAFTAR PUSTAKA

- Aly, R. P. dan Basuki, K. (2019), Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Lingkungan Kerja, *Mabiska Jurnal* Vol 4 Nomor 1 (Januari - Juni 2019)
- Andara, A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 1-14.
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M. R. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 167-172.
- Mahdi, A. Darmawati.(2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada smk negeri di aceh utara. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2), 1-17.
- Nasution, E. H., & Musnadi, S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123-134.

- Nata Wasistha, C. G., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Novialni, R., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Mitra Karunia Indah. *Responsive*, 3(1), 35-42.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122 <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182>
- Oktora, J., Rizan, M., & Situngkir, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, motivasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan Pt. Sanjayatama Lestari. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 41-64.
- Pandiangan, C. B., & Silvianita, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pt. Rajasaland. *eProceedings of Management*, 7(1).
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Ramadhani, S. (2019). *Hubungan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Rosere Multi Karya* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Risambessy, A., & Wairisal, P. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *IQTISHODUNA*, 17(2), 175-189.
- Roni, F., Sitasi, C., & Roni, F. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sekertari dan Manajemen*, 3(1).
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tenaga kontrak. *Journal of Management Review*, 2(2), 219-222.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6-13.
- Sedana, I. W. P. A., & Riana, I. G. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sukawati Gianyar.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
-

- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab AL Hamid. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 602-627.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 1-14.
- Widiasih, L. H., & Suarmanayasa, I. N. (2021). Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Toserba KSA di Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 178-185.