

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square

Mesty Melati Putri
Joula J. Rogahang
Danny D. S. Mukuan

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email ; mestymelput@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of Transactional Leadership Style, Performance Evaluation and Compensation on the performance of Hypermart Manado Town Square employees. This study uses a quantitative approach, with a sample of 50 respondents. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The analytical technique used in this research is SPSS. From the results of statistical tests, find that transactional leadership style has a significant effect on performance, performance evaluation has a significant effect on performance. Compensation has a significant effect on performance, and transactional leadership style, performance evaluation and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Transactional leadership style, performance evaluation, compensation and employee performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan Transaksional, Evaluasi kinerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Hypermart Manado Town Square penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 50 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan SPSS. Dari hasil pengujian secara statistik, Di temukan bahwa Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Dan Gaya kepemimpinan Transaksional, Evaluasi kinerja dan Kompensasi secara simultan Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan Transaksional, Evaluasi kinerja, Kompensasi dan Kinerja karyawan

Pendahuluan

Hypermart menghadapi tantangan persaingan, yaitu bagaimana tetap bertahan dan bertumbuh di tengah masa Pandemi ini yang masih akan terus lahir pesaing baru dalam industri ini. Salah satu cara yang bisa ditempuh dalam menghadapi tantangan ini adalah dengan mengadopsi dengan persyaratan pelanggan atau dinamika situasi selama penjualan Tujuannya adalah untuk menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan, dan membuat mereka senang dan puas. beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya seperti gaya kepemimpinan transaksional, Evaluasi Kerja Dan Kompensasi, Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Kemudian lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. agar efektif

dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Berbagai cara ditempuh perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula Di Hypermart Manado Town Square dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memacu semangat dan prestasi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mewujudkan semua itu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor internal yang menunjang kepuasan kerja karyawannya. Dengan memperhatikan faktor – faktor tersebut karyawan menjadi nyaman dan tenang dalam bekerja, yang pada akhirnya akan bertimbal balik menguntungkan kedua belah pihak, karyawan mendapatkan hasil kepuasan dari pekerjaannya, dan perusahaan akan mencapai tujuannya yang terwujud dari kinerja dan produktivitas karyawannya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya seperti gaya

kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan , gaya kepemimpinan yang belum efektif dan kurang bisa memberikan semangat dan support dalam bekerja membuat lingkungan kerja dengan suasana kantor yang tegang dan tidak nyaman untuk bekerja sehingga mengakibatkan tidak nyaman dan tidak mendukung kinerja karyawan secara efektif dan efisien akan mengakibatkan turunnya Kinerja karyawan kerja para karyawan. Gaya Kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahan-nya, dan memberi insentif serta hukuman pada kinerja mereka serta menitik beratkan terhadap perilaku untuk membimbing pengikutnya di Hypermart Manado Town Square, Gaya ke-pemimpinan Transaksional kadang Masih ada karyawan yang belum memahami gaya kepemimpinan seperti ini.

Kadang di Hypermart Manado Town Square penilaian kinerja yang di lakukan Masih ada yang belum tepat sasaran. Selain faktor gaya kepemimpinan Transaksional dan evaluasi kinerja ada faktor kompensasi beberapa karyawan Hypermart Manado Town Square menyatakan bahwa mereka kurang puas terhadap kompensasi yang diterima. Gaji pokok yang Kadang masih kurang dan tidak sesuai apa yang diterima oleh karyawan dan sangat beratnya pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan namun tidak sesuai dengan gaji yang didapat. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti dan penghargaan.

Oleh karena itu penulis melakukan penelitian guna ingin mengetahui Kinerja Yang mempengaruhi Karyawan Hypermart Manado Town Square dan untuk itu peneliti mengambil judul penelitian pengaruh Gaya Kepemimpinan transaksional, Evaluasi Kinerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan Hypermart manado town square.

Berdasarkan Identifikasi, dapatlah di rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut Apakah gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hypermart Manado Town Square? Apakah Evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hypermart Manado Town Square? Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hypermart Manado Town Square? Apakah gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi kinerja dan Kompensasi

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hypermart Manado Town Square?

Kajian Pustaka

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass dalam Robbins & Judge (2009) gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Di dalam Robbins & Coulter (2012), pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka Menurut Odumeru & Ifeanyi (2013) gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, dan penghargaan. Sehingga dapat diartikan, kepemimpinan Transaksional sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dengan menawarkan imbalan atau akibat kontribusi yang diberikan oleh anggota kepada organisasi.

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja menurut Wibowo (2009). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2001) evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personal. Dan juga pendapat lain dikemukakan oleh Newstrom dan Davis (1997) evaluasi kinerja adalah memandang sebagai suatu proses mengevaluasi kinerja pekerja, membagi informasi dengan mereka, dan mencari cara memperbaiki kinerjanya. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.

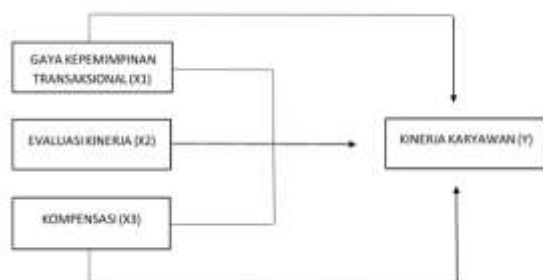
Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.



Gambar 1
Kerangka berfikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1: Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square. H2: Evaluasi Kinerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Hypermart Manado

Town Square. H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hypermart Manado Town Square. H4: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi kinerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hypermart Manado Town Squar

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif Deskriptif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk yakni angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Menurut Sugiyono (2010:13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada Hypermart Manado Town Square Adapun waktu untuk penulis mengumpulkan data untuk melakukan Penelitian yaitu berjangka tiga bulan yakni pada Februari – Mei tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hypermart Manado Town Square yang berjumlah 50 orang karyawan. Dan Penentuan sampel penelitian sebesar 50 orang Karyawan, menggunakan semua dari populasi. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah (1); Analisis regresi berganda, (2); Koefisien korelasi berganda. Dan Uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1); Uji Koefisien Determinasai, (2) Uji t Parsial, (3); Uji Simultan.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas , dimana Rata-rata r hitung dari Variabel Gaya kepemimpinan Transaksional (X1) 0.796, Evaluasi kinerja (X2) 0.881, Kompensasi (X3) 0.812 ,dan Kinerja karyawan (Y) 0.856. Yang dimana dapat diketahui bahwa semua item pernyataan kuesioner semua dinyatakan valid, karena sesuai dengan teknik pengambilan keputusan r hitung $>$ r tabel dimana r hitung 0.279, sehingga semua item tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengumpulandata. Hasil Uji Reliabilitas diketahui variabel X1, X2, X3 Memiliki Nilai Cronbach's Alpha Sebesar 0,873, 0,887, 0,896 dan Variabel Y 0,912. Maka dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya, karena sesuai dengankriteria pengambilan keputusan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,60.

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.337	.670		9.455	.000
1 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	.194	.065	.278	2.991	.004
EVALUASI KINERJA	.264	.079	.337	3.343	.002
KOMPENSASI	.294	.088	.383	3.342	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 21

$$Y = 6.337 + 0.194 + 0.264 + 0.294 + e$$

Persamaan regresi linear parsial memperlihatkan hubungan antara variable independen secara parsial.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.919	.913	.773

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, EVALUASI KINERJA

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel di atas, dapat di tarik kesimpulan dari uji koefisien determinasi yaitu terlihat dari tabel R Square 0.919 yang artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Evaluasi Kinerja (X2), dan Kompensasi (X3) sebesar 0.991 atau 99.1%. sedangkan sisanya 9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.337	.670		9.455	.000
1 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	.194	.065	.278	2.991	.004
EVALUASI KINERJA	.264	.079	.337	3.343	.002
KOMPENSASI	.294	.088	.383	3.342	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui nilai signifikannya untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 0,004 < 0,05 dan nilai t hitung 2,835> t tabel 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterimayang

berarti terdapat pengaruh variable Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y).

Diketahui nilai signifikannya untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah 0,000 <0,05 dan nilai t hitung 5,391 > t tabel 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variable Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.924	3	103.308	173.080	.000 ^b
	Residual	27.456	46	.597		
	Total	337.380	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, EVALUASI KINERJA

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat nilai Fhitung sebesar 173.080 > nilai Ftabel 2.80 dan nilai sig pada tabel ANOVA adalah 0.000 < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Evaluasi Kinerja (X2), Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Yang berarti H3 di terima

Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan pengamatan lapangan, dengan tujuannya yaitu untuk memperoleh informasi yang ada. Sehingga peneliti bisa mendapatkan data sementara terkait Pelatihan dan pengembangan tersebut dan dilanjutkan dalam angket penelitian dan yang menjadi sasaran utama yaitu karyawan. Angket penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert, dimana baik Gaya kepemimpinan Transaksional, Evaluasi kinerja, Kompensasi dan Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil-hasil analisis uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. sebagaimana telah dijelaskan, melalui perhitungan yang menggunakan bantuan program IBM SPSS Versi 25. Dari hasil pengujian, maka diperoleh hasil secara parsial dan simultan nilai variable Gaya kepemimpinan Transaksional, Evaluasi kinerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan analisis koefisien korelasi berganda tingkat hubungan antara Gaya kepemimpinan Transaksional, Evaluasi kinerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan simultan memiliki hubungan. Berdasarkan hasil analisis untuk Semua, melalui uji validitas dan realibilitas dinyatakan Valid dan Reliabel.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang significant antara Gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja, yang berarti bahwagaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Dimana Penelitian ini juga sejalan dengan Noldison Lotje, Sontje M Sumayku, Sofia A.P Sambul. (2017) yang mana gaya kepemimpinan Berpengaruh Terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang significant Antara Evaluasi Kinerja Terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa evaluasi kinerja sangat membantu kinerja karyawan itu sendiri dimana Evaluasi kinerja akanmemberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Dimana Penelitian ini sejalan dengan penelitian Indria Hangga Rani, Mega Mayasari, (2015)

Dalam Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang significant antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan . Yang artinya Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dimana Penelitian ini sejalan dengan penelitian nelwan, johnly pio, Wehelmina Rumawas (2019) Dimana kompensasi Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian di menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksiona ,Evaluasi Kinerja , Kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan hasil yang menunjukkan angka positif.

Evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan hasil yang menunjukkan angka positif.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan hasil yang menunjukkan angka positif.

Gaya kepemimpinan Transaksional, Evaluasi kinerja dan Kompensasi secara simultan Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Referensi

- Ardana, I Komang, dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Jerry Nelwan, Riane Johnly Pio, Wehelmina Rumawas, 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9. No. 3,
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, BPFE, Yogyakarta: .
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000. , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, .
- Indria Hangga Rani, Mega Mayasari, 2015. Pengaruh Penilaian Pekerjaan Terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai moderasi, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.3 No. 2,
- Noldison Lotje, Sontje M Sumayku, Sofia A.P Sambul. 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Bumida BumiPutra Muda cabang Manado. Vol.5 No.002
- Orocuma, Tumbel, Asaloe, 2018, *Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Manado*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7 No. 001
- Rivai. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka.
- Robbin P, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke 16*. Bandung : Alfabeta