

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare

Arifuddin Arifuddin¹, Aryati Arfah², Muhammad Arif³

¹ Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

^{2,3} Universitas Muslim Indonesia Makassar

Email : arief.fadil72@gmail.com¹, aryati.arfah@umi.ac.id², muh.arif@umi.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional II Parepare. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini peneliti yaitu seluruh pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare yang berjumlah 37 orang. Agar penelitian ini tepat dan profesional maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh artinya seluruh pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare dengan jumlah sebanyak 37 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare. Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare. Sanksi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare. Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare. Nilai R square atau R kuadrat yang diperoleh 0,251 artinya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh sebesar 21,1% sedangkan sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kompensasi; Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine partially the influence of leadership style, compensation, and sanctions on the performance of employees of the Perum Bulog Sub Division Regional II Parepare. To determine simultaneously the influence of leadership style, compensation, and sanctions on the performance of employees of Perum Bulog Regional Division II Parepare. Data collection techniques that researchers use in this research are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The population in this study was the researchers, namely all employees of Perum Bulog Regional Sub Division II Parepare, totaling 37 people. In order for this research to be precise and professional, in this research a saturated sample technique was used, meaning that all employees of Perum Bulog Regional Sub Division II Parepare with a

total of 37 people. The results of this study indicate that leadership style has no significant effect partially on the performance of the employees of Perum Bulog Regional Sub Division II Parepare. Compensation has a partially significant effect on the performance of employees of Perum Bulog Regional Sub Division II Parepare. Sanctions do not have a significant effect partially on the performance of employees of Perum Bulog Regional Sub Division II Parepare. Leadership style, compensation, and sanctions have a significant effect simultaneously. on the performance of employees of Perum Bulog Regional Sub Division II Parepare. The R square or R squared value obtained is 0.251 meaning that leadership style, compensation, and sanctions on employee performance have an effect of 21.1% while the remaining 74.9% is influenced by variabels not examined such as work motivation, work environment, training work, and so on.

Keywords: Leadership; Compensation; Performance

Pendahuluan

Perkembangan bisnis saat ini telah berkembang sangat pesat dan mengalami metamorfosis yang berkesinambungan. Dalam era globalisasi ini memacu perusahaan melaksanakan kegiatan keorganisasian dengan standar yang tinggi agar perusahaan dan sumber daya manusia lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu hal yang penting yaitu bahwa berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa saat ini era perdagangan bebas dan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) sudah dimulai. Iklim kompetisi yang dihadapi oleh perusahaan akan sangat berbeda hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif. Sumber daya manusia saat ini tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai disuatu perusahaan adalah kepemimpinan, bila peran pemimpin baik maka pegawai yang bersangkutan akan mempunyai kinerja yang bagus. Pemimpin yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih praktis yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan apa yang diinginkannya serta pemimpin lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan karyawannya maka hal ini menyebabkan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang.

Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare merupakan perusahaan bergerak dibidang logistik pangan yang memiliki 37 pegawai. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik perdagangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silfia Febrianti (2014) yaitu tentang pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada PT Panin Bank Tbk. Area mikro Jombang) dengan hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu analisis penelitian secara parsial reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sedangkan secara simultan reward dan punishment berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Peneliti Arik Prastya (2014) dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja menunjukkan hasil penelitian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan sedangkan punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja motivasi karyawan.

Bryan Johannes Tampai (2014) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado) berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunanto (2018) dan Galih Dwi Koencoro dkk (2013) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* memberikan pengaruh signifikan secara parsial dan simultan.

Permasalahan mengenai kepemimpinan memberi kesan yang menarik dan sangat penting dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi. Dari waktu ke waktu masalah gaya kepemimpinan selalu menjadi topik perhatian di dalam sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan yang dimiliki oleh setiap individu. Selain itu sumber daya manusia perlu adanya penghargaan kerja pegawai agar kepuasan kerja tercapai, oleh sebab itu disini perusahaan perlu memberikan penghargaan kerja sebagai balas jasa untuk pegawai berprestasi dan tercapainya manfaat sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Untuk membantu pegawai mencapai kinerja yang efektif perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal salah satunya adalah memberi kompensasi.

Pada observasi awal peneliti melihat permasalahan dalam Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare cenderung memiliki kepemimpinan yang kurang adil dalam mengambil keputusan karena masih dipengaruhi oleh pegawai yang masa kerjanya lebih lama dan pemimpin masih kurang tegas dalam memberikan teguran terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran. Sedangkan tindakan hukuman peneliti masih melihat adanya pegawai tidak mematuhi peraturan yang ada, sistem kerja yang tidak konstan karena menyesuaikan dengan tugas yang dikerjakan, pemimpin yang menutupi kesalahan bawahannya agar mampu dihargai oleh bawahannya, kurangnya bentuk kompensasi perusahaan kepada pegawai berakibat pada sering terjadi kesalahpahaman antara pegawai dan pimpinan, pembagian tugas yang tidak adil dari pemimpin, kurang adanya penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik.

Penerapan sistem kepemimpinan, kompensasi dan sanksi menjadi perhatian manajerial, untuk memenuhi standar operasional Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare yang ketat dan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini akan berdampak pada perkembangan instansi di masa akan datang. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit*

oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Peningkatan kinerja pegawai sangat penting karena berdampak positif bagi kantor dan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi. Salah satu caranya adalah melalui penerapan kepemimpinan yang efektif.

Materi dan Metode

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Machmed Tun Ganyang (2018: 1), sumber daya manusia merupakan aset dalam suatu organisasi atau perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Dimana dalam mengimplementasikan kemampuan dan keterampilan tersebut tidak luput dari masalah yang dihadapinya baik secara fisik atau non fisik yang akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen berasal dari bahasa inggris "*to manage*" yang berarti mengelolah suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Machmed Tun Ganyang, 2018: 1).

Menurut Irham Fahmi (2017: 1), manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif

Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien (Arifuddin & Ilahi, 2023). Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan melalui dengan pengaplikasian fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi.

B. Gaya Kepemimpinan

Menurut Irham Fahmi (2017: 122), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan,

mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli yaitu:

1. Pola sikap dan perilaku
Sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin membentuk pola yang sama atau relatif sama saat dihadapkan dengan situasi yang sama pada waktu yang berbeda;
2. Seseorang (pemimpin)
Pemimpin adalah orang yang bertugas untuk melaksanakan kepemimpinan di perusahaan;
3. Tugas
Rangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan baik oleh pemimpin maupun bawahan;
4. Bawahan
Individu atau kelompok yang harus melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi dari pemimpin;
5. Memaksimumkan kemampuan
Bawahan atau karyawan saat melaksanakan tugas pada posisi masing masing harus mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya secara maksimum;
6. Tujuan tertentu
Pemimpin dan bawahan melaksanakan tugas masing masing dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang sudah direncanakan terlebih dahulu.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 170) gaya kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi orang antar perseorangan berkat proses komunikasi untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Pendapat Suad Husnan (2000) dalam Machmed Tun Ganyang (2018: 166) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

C. Kompensasi (*Reward*)

Kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Irham Fahmi, 2017:64).

Irham Fahmi (2017:64) mengemukakan reward atau kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam 3 (tiga) pilihan, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji, bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat tunai yang biasanya bisa aja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.
2. Kompensasi dalam bentuk finansial tunjangan. Memberikan *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti,

jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

3. Kompensasi dalam bentuk non finansial. Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

Bagi perusahaan secara umum pemberian kompensasi kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, yaitu:

1. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan;
2. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani;
3. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar reward dan berbagai bentuk reward lainnya secara tepat waktu;
4. Sebagai penjelasan kepada pihak *stakeholders'* bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu;
5. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan. (Irham Fahmi, 2017: 65)

D. Sanksi (*Penalty*)

Menurut Irham Fahmi (2017: 68), hukuman adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawali sekali ketika karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut terutama pada saat karyawan tersebut menandatangani perjanjian kesanggupan dia untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari SK (surat keputusan) yang yang digariskan tersebut.

Setiap sanksi yang diberikan atas dasar kesalahan yang dilakukan maka disana ada mekanismenya yang harus diperhatikan. Adapun mekanisme umum bentuk pemberian sanksi menurut Irham Fahmi (2017: 68) tersebut adalah:

1. Pemberian sanksi langsung berpengaruh pada financial atau kompensasi karyawan tersebut, seperti pemotongan atau perhentian gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya;
2. Pemberian sanksi tidak langsung berpengaruh pada financial atau kompensasi karyawan tersebut, namun membawa dampak pada psikologis karyawan secara nyata. Misalnya karyawan tersebut dirumahkan, dihentikan aktivitas tugas dinas luar kota, tidak lagi diikutkan dalam rapat-rapat penting.

Kedua bentuk mekanisme pemberian sanksi ini dilakukan secara kajian mendalam. Artinya sanksi tidak diberikan kepada karyawan tanpa alasan yang jelas dan semuanya harus bersifat objektif serta lepas dari sudut pandang subjektif.

Jika seorang pimpinan memberikan sanksi dengan tidak mengindahkan aturan-aturan yang ada maka artinya pimpinan tersebut memberikan sanksi dengan mengedepankan subjektivitas bukan objektivitas. Kondisi dan situasi seperti ini biasa berbahaya jika kita melihat dari segi dampak secara jangka panjang. Adapun dampak yang mungkin terjadi ketika keputusan sanksi diberikan bersifat subjektif menurut Irham Fahmi (2017: 69) adalah:

1. Wibawa dan reputasi pimpinan akan turun dan tidak lagi dicintai oleh karyawannya;
2. Memungkinkan karyawan memiliki prestasi dan kompetensi bagus untuk secepatnya mengambil sikap keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang lebih nyaman;
3. Timbulnya berbagai fitnah dan informasi yang tidak betul namun diterima oleh pimpinan sebagai kebenaran dan fitnah tersebut kemudian dilaksanakan, sehingga ada pihak yang dikorbankan dalam fitnah tersebut;
4. Memungkinkan pimpinan tersebut untuk diturunkan dari jabatannya dari posisi pimpinan oleh pimpinan tertinggi atas dasar keputusan yang tidak objektif tersebut.

E. Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2017: 176), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Suparmi dkk (2019: 55), kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal atau individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor Personal atau Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan;
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan;
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
4. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja karyawan dalam organisasi;
5. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari paparan di atas pula, maka dapat dikatakan bahwa kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai selama periode waktu yang telah ditentukan organisasi.

Metode

Penelitian ini dilakukan Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare. Jl. Jenderal Sudirman, Cappa Galung, Kec. Bacukiki Barat, Kota Parepare. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam penelitian ini Sampel yang digunakan adalah semua jumlah populasi pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare yang dijadikan sampel sebanyak 37 pegawai. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan indikator yang dimiliki oleh populasi tersebut (Khaerul & Budiman, 2022) Hasil Penelitian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan diolah menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hasil statistik, ada dua metode pengujian hipotesis dengan menggunakan pengujian secara simultan, yaitu serempak (Uji – F) dan parsial (Uji – t). Pengujian hipotesis dapat diuraikan berikut ini:

1. Pengujian secara Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji parsial ini (Uji t) adalah:

- a) Menentukan hipotesis secara parsial
H₀ = variabel-variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dalam hukuman tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja.
H₁ = variabel-variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dalam hukuman mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja.
- b) Menentukan tingkat signifikan
Suatu hipotesis diterima dengan taraf signifikansi alpha 5% atau 0,05 artinya hipotesis tersebut memiliki tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 5% atau 0,05. Nilai ini digunakan dalam pengambilan keputusan untuk menolak atau menerima suatu hipotesis.
- c) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$
t tabel merupakan tabel yang digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y). untuk menentukan t tabel diperlukan rumus $= n - k - 1$ dimana:
 $n = \text{jumlah sampel} = 37 \text{ Responden}$

k = jumlah variabel = 3 Variabel Independent

maka, $37 - 3 - 1 = 33$

jadi, t table sebesar 2,034

d) Nilai t hitung

t hitung digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

t hitung berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui sebagai berikut :

1) Variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung (0,423)

2) Variabel kompensasi memiliki t hitung (3,063)

3) Variabel hukuman memiliki t hitung (0,438)

e) Kriteria Penilaian

Jika t hitung $>$ t tabel (2,034), maka variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dalam lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.

Jika t hitung $<$ t tabel (2,034), maka variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dalam lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.

Table 1
Hasil Uji Parsial

Coefficients^{a1}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Betal		
(Constant)	1.464	1.123		1.303	.201
1 Gaya Kepemimpinan	.073	.172	.066	.423	.675
Kompensasi	.491	.160	.477	3.063	.004
Hukuman	.076	.174	.066	.438	.664

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer SPSS 26.0, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel gaya kepemimpinan (X_1) t hitung 0,423 $<$ t table 2,034 maka variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai;
- Variabel kompensasi (X_2) t hitung 3,063 $>$ t tabel 2,034 maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai;
- Variabel sanksi (X_3) t hitung 0,438 $<$ t table 2,034 maka variabel hukuman tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat yaitu kinerja. Adapun dasar pengambilan keputusan Uji F adalah:

- Merumuskan Hipotesis

H0 = variabel-variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan hukuman yang tidak mempunyai yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

H1 = variabel-variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan hukuman yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

- b) Menentukan Signifikan
Suatu hipotesis diterima dengan taraf signifikansi alpha 5% atau 0,05 artinya hipotesis tersebut memiliki tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 5% atau 0,05. Nilai ini digunakan dalam pengambilan keputusan untuk menolak atau menerima suatu hipotesis.
- c) Menentukan F tabel dilihat pada α 0,05
F tabel adalah nilai tertentu yang kegunaannya adalah sebagai perbandingan, apakah pengujian F Hitung hasilnya signifikan atau tidak. Untuk menentukan hal tersebut dibutuhkan suatu rumus $(k - 1) = 3 - 1 = 2$
Dimana :
n = jumlah sampel = 37 Responden
k = jumlah variabel = 3 Variabel Independen
maka, $(n - k) = 37 - 3 - 1 = 33$
jadi, F table sebesar (0,05) 2,89
- d) Menentukan F hitung
F hitung adalah nilai hasil perhitungan analisis yang kemudian nilainya akan dibandingkan dengan F tabel pada Numerator and Denominator tertentu. F hitung pada hasil output SPSS 26 yaitu sebesar 3,692.
- e) Kriteria Penilaian
Jika F hitung > F tabel (2,89), maka pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan sanksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.

Jika F hitung < F tabel (2,89), maka pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan sanksi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.

Table 2
Hasil uji Simultan
AINOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.120	3	.373	3.692	.021 ^b
Residua	3.336	33	.101		
Total	4.456	36			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Hukuman, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer SPSS 26.0, diolah 2023

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan sanksi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ $3,692 > 2,89$.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai R^2 dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam regresi linier.

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (R^2) yaitu langkah yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Untuk menganalisis koefisien determinasi (R^2) dapat menggunakan aplikasi SPSS V.26.0

Table 3
Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^{al}	.251	.183	.31796

al. Predictors: (Constant), Hukuman, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Primer SPSS V.26, diolah 2023

Pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- hasil korelasi berganda (R) = 0,501 atau 50,1%,
- koefisien determinasi (R square) = 0,251 atau 25,1%.
- koefisien determinasi pertimbangan (adjusted R Square) adalah sebesar 0,183

Dari hasil analisis koefisien determinasi menggunakan aplikasi SPSS V.26 yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Sanksi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare memiliki pengaruh sebesar 0,251 atau 25,1% sedangkan sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan lain sebagainya sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi memiliki hubungan yang cukup terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.

Pembahasan

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik, dari hasil perhitungan t tabel dimana, $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,423 < 2,034$ dan signifikansi $0,201 > 0,05$, ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien 0,073. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan

berpengaruh secara positif terhadap Kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan dari Gaya Kepemimpinan. Selain itu nilai probabilitas Kepemimpinan sebesar $0,073 > 0,05$ yang artinya berpengaruh positif Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data statistik, dari hasil perhitungan t tabel dan t hitung $> t$ tabel yaitu $3,063 > 2,034$ dan signifikan $0,004 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien $0,491$. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan dari Kompensasi. Selain itu nilai probabilitas Kompensasi sebesar $0,491 > 0,05$ yang artinya berpengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

3) Pengaruh Sanksi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data statistik, dari hasil perhitungan t tabel di mana t hitung $< t$ tabel $0,438 < 2,034$ dan signifikan $0,664 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa sanksi tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien $0,076$. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Sanksi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa nilai Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan dari Sanksi. Selain itu nilai probabilitas Hukuman sebesar $0,076 > 0,05$ yang artinya berpengaruh positif Sanksi terhadap Kinerja Pegawai.

4) Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data statistik, dari hasil perhitungan F tabel, dimana F hitung $> F$ tabel yaitu $3,692 > 2,89$ dan signifikan $0,021 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haslinda (2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Hukuman terhadap Kinerja Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Cabang Parepare. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dimana hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan dan hukuman tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Cabang Parepare. Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Hukuman berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Cabang Parepare.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifdayanti (2019), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PT.Pegadalian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dimana hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Parepare. Dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan analisis data statistik menggunakan bantuan aplikasi SPSS Versi 26.0 dan pembahasan yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji parsial (Uji t) didapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare, dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,423 < 2,034$ dan signifikan ($0,675 > 0,05$), kesimpulan kedua bahwa kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Parepare. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,063 > 2,034$ dan signifikan ($0,004 < 0,05$), sedangkan kesimpulan ketiga bahwa sanksi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare, dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,438 < 2,034$ dan signifikan ($0,664 > 0,05$). Hasil uji simultan (Uji F) didapatkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi mempunyai pengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Parepare, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ $3,692 > 2,89$ dan signifikan ($0,021 < 0,05$).

Daftar Pustaka

- [1] Apriyanti, dkk. *Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Bengkulu Utara)*. (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains 1, no. 2 (July 30, 2020): 189–94.
- [2] Arifuddin, A., & Ilahi, A. A. A. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulselbar*. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 44–50.
- [3] Fahmi, I. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Alfabeta, 2017.
- [4] Febrianti, S. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)*. Sarjana, Universitas Brawijaya, 2014.
- [5] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- [6] Hasibuan, M. S.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- [7] Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.

- [8] Khaerul, K., & Budiman, B. (2022). *Peran Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Kemampuan Baca Tulis Al-Qur'an Peserta Didik*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 1–14.
- [9] Lisdayanti, Y. *Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*. n.d., 130.
- [10] Prasetyo, E. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya 2019. n.d., 141.
- [11] Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sri Astuti, dkk. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. 2018.
- [13] Suharyadi dan Purwanto. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- [14] Suparmi, dkk. *Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran*. Serat Acitya 8, no. 1 (July 16, 2019): 51.
- [15] Winda Sri Astuti, dkk. (2018). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Hal*. 31 – 46.