

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN  
SANKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUM  
BULOG SUB DIVISI REGIONAL II PAREPARE**



**HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

**Oleh :**

**MURSIDIN**

**18 01 134**

**PRODI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
INSTITUT ILMU SOSIAL DAN BISNIS ANDI SAPADA  
PAREPARE  
2022**

## **ABSTRAK**

### **MURSIDIN : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN SANKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUM BULOG SUB DIVISI REGIONAL II PAREPARE.**

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 ( $0,423 < 2,032$ ). Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare ( $3,063 > 2,032$ ). Sanksi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare ( $0,438 < 2,032$ ). Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare ( $3,692 > 2,89$ ). 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 : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Sanksi, dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

### **MURSIDIN : THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, AND PENALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUM BULOG SUB DIVISION REGIONAL II PAREPARE.**

This study aims to determine partially the influence of leadership style, compensation, and sanctions on the performance of the employees of Perum Bulog Regional Sub Division II Parepare. To determine simultaneously the influence of leadership style, compensation, and sanctions on the performance of employees of the Regional Division II Parepare Public Housing Bulog.

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 Bulog employees, Sub Division Regional II Parepare ( $0.423 < 2.032$ ). Compensation has a partially significant effect on the performance of Perum Bulog Sub Division Regional II Parepare ( $3.063 > 2.032$ ). Sanctions have no significant effect partially on the performance of employees of Perum Bulog Regional Sub Division II Parepare ( $0.438 < 2.032$ ). Leadership style, compensation, and sanctions have a significant effect simultaneously. on the performance of employees of Perum Bulog Regional Sub Division II Parepare ( $3.692 > 2.89$ ). 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 variables not examined such as work motivation, work environment, training work, and so on

**Key Words : Leadership Style, Reward, Penalty, and Performance.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan bisnis saat ini telah berkembang sangat pesat dan mengalami metamorfosis yang berkesinambungan. Dalam era globalisasi ini memacu perusahaan (Pandi Putra, 2021: 72-73) 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 (Irmayanti Sudirman dan Nirwana, 2021: 3-4).

Salah satu hal yang penting yaitu bahwa berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan (Ulyana Muslimin, 2021: 84) 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 (Firman Alimuddin, 2021: 53), terutama bila mengingat bahwa saat ini era perdagangan bebas dan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) sudah dimulai. Iklim kompetisi yang dihadapi oleh perusahaan (Andi Fitri Sugi Angka, 2021: 92-93) 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 (Irawati Nur dkk, 2022: 298-299). Pemimpin yang kurang bisa memerhatikan 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 (Irawati Nur, 2021: 3-4) 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 (Irawati nur, 2021: 140-143).

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 variable 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 (Hartati, 2022: 513) 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 (Irawati Nur dan Arfandy Dinsar, 2022: 60) 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 (Irawati Nur, 2021: 140-142) 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 kesalah pahaman antara pegawai dan pimpinan, pembagian tugas yang tidak adil dari pemimpin, kurang adanya penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik (Ades Asike, 2021: 85).

Penerapan sistem kepemimpinan, kompensasi dan sanksi menjadi perhatian manajerial, untuk memenuhi standart operasional Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare yang ketat dan meningkatkan kinerja pegawai. Hal

ini akan berdampak pada perkembangan instansi dimasa 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.

Dari uraian permasalahan di atas, maka penulis mengambil judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare?
2. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan pemimpin sebagai pertimbangan dalam mengambil kebijakan dalam instansi terutama dalam menerapkan aspek gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi untuk menunjang kinerja pegawai di instansi.

2. Bagi pihak lain

Untuk memberikan tambahan informasi pihak lain yang akan melakukan penelitian, khususnya pada permasalahan yang sama dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi terhadap kinerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Teori dan Konsep**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian 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. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja (Muh. Iqbal Andi Sapada, 2021: 11-12) 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. Unsur Sumber Daya Manusia**

Banyak pihak yang terkait dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Menurut Machmed Tun Ganyang (2018:3), secara garis besar pihak-pihak tersebut dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu:

### 1) Pemilik

Pihak ini terdiri dari 1 orang atau beberapa orang yang menanamkan modalnya untuk dikelola di suatu perusahaan. Pemilik perusahaan ada yang aktif mengendalikan perusahaan sebagai anggota dewan komisaris atau sebagai Direktur. Pemilik perusahaan juga ada yang tidak aktif mengelola perusahaan, dan hanya menerima hasil investasi dari modal yang ditanamkan di perusahaan.

### 2) Manajemen perusahaan

Pihak ini terlibat aktif dalam mengelola suatu perusahaan titik pada umumnya posisi mereka sebagai Direktur atau manajer di perusahaan tersebut. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan banyak ditentukan oleh skill yang dimiliki oleh manajemen perusahaan.

### 3) Karyawan

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran serta karyawan (Irawati Nur, 2021: 3). Karyawan merupakan aset bagi perusahaan yang harus dipelihara sehingga motivasi mereka untuk bekerja dengan bersemangat dan mengerahkan semua potensi yang dimilikinya dapat terus terjaga. Sebaliknya karyawan (Rustan Ali dan

Firman Alimuddin, 2021: 115) yang merasa kecewa terhadap perusahaan, umumnya tidak akan memberikan kinerja yang maksimum.

### **c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengaplikasikan setiap fungsi mulai dari pengadaan sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Manajer sumber daya manusia adalah orang yang melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Menurut Machmed Tun Ganyang (2018:11), peran manajer sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi empat peran utama, yaitu sebagai berikut:

#### **1). Peran pencapaian tujuan**

Peran utama manajer sumber daya manusia adalah menjadi tumpuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan titik manajer akan mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya serta mengoptimalkan sumber daya yang ada di perusahaan, termasuk melibatkan semua karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

#### **2). Peran simbolis**

Peran manajer yang memperlihatkan peran seremonial di dalam perusahaan. Manajer akan berperan saat perusahaan memiliki acara tertentu, seperti peringatan hari ulang tahun perusahaan, acara peresmian atau pelantikan, dan lain-lain.

### 3). Peran informasional

Peran manajer sebagai juru bicara dalam menyebarkan informasi dari perusahaan kepada seluruh karyawan dan sebaliknya, peran ini juga dilakukan kepada pihak lain yang berkaitan dengan perusahaan.

### 4). Peran pengambilan keputusan

Peran pengambilan keputusan adalah peran manajer dalam pengambilan keputusan pada berbagai situasi yang dialami oleh perusahaan yang bersangkutan. Seorang manajer sumber daya manusia berperan dalam pengambilan keputusan pengadaan karyawan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

## **d. Wewenang Manajemen Sumber Daya Manusia**

Wewenang dalam manajemen sumber daya manusia adalah kekuasaan yang dimiliki oleh seorang manajer sumber daya manusia untuk memberikan perintah kepada karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya. Menurut Machmed Tun Ganyang (2018:20), wewenang manajemen sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis yaitu sebagai berikut:

### 1). Wewenang garis

Wewenang yang dimiliki seorang manajer sumber daya manusia untuk memberikan perintah kepada karyawan yang langsung di bawah tanggung jawabnya.

## 2). Wewenang staf

Wewenang seorang staf untuk memberikan data, informasi, petunjuk, saran kepada pejabat struktural tertentu, atau memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepadanya. Walaupun demikian pejabat tersebut memiliki hak sepenuhnya untuk melaksanakan atau menolak petunjuk dan saran yang sudah diterimanya.

## 3). Wewenang fungsional

Wewenang yang dimiliki seorang manajer sumber daya manusia untuk memberikan perintah kepada karyawan selama isi perintah tersebut sesuai dengan tugas-tugas yang berada di bidang manajemen sumber daya manusia.

## 4). Wewenang personal

Wewenang yang dimiliki seorang manajer sumber daya manusia sehubungan dengan orang tersebut memiliki sikap, perilaku, keahlian, dan kewibawaan yang tidak dimiliki oleh orang lain atau lebih baik dari orang lain.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian 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 trelatif 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.

**b. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2008:32), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- 1). Kemampuan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2). Kemampuan memotivasi. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan

kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

- 3). Kemampuan komunikasi. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- 4). Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
- 5). Tanggung jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya.
- 6). Kemampuan mengendalikan emosional. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **c. Jenis Gaya Kepemimpinan**

Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan menurut Machmed Tun Ganyang (2018:167) sebagai berikut:

- 1). Gaya kepemimpinan autokrasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan autokrasi akan memaksimumkan kekuasaan yang dimilikinya. Sementara

itu karyawan diperlakukan hanya sebagai bawahan yang bertugas melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut.

- 2). Gaya kepemimpinan paternalisme. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini cenderung memiliki hubungan layaknya ayah dan anak-anak. Pemimpin menjadi ayah yang memiliki kekuasaan tinggi dan karyawan dianggap sebagai anak yang hanya memiliki kekuasaan rendah yang harus dibimbing kearah kedewasaan.
- 3). Gaya kepemimpinan partisipatif. Pada gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin memberikan hak yang tinggi kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan perusahaan. Namun demikian keputusan tetap dipegang oleh pemimpin dengan memanfaatkan berbagai gagasan yang diterima para karyawan.
- 4). Gaya kepemimpinan demokratis. Pada gaya kepemimpinan demokratis wewenang dan tanggung jawab dari pemimpin dan karyawan yang dipimpin sama besar. Pemimpin tidak dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan para pengikutnya begitu juga sebaliknya. Berbagai hal menyangkut kepentingan individu, kelompok dan perusahaan dibicarakan bersama-sama.
- 5). Gaya kepemimpinan terima jadi. Pada gaya kepemimpinan ini keberadaan pemimpin tetap diperlukan, tetapi peranan karyawan lebih dominan dalam berbagai aktivitas perusahaan.

#### **d. Upaya Penyesuaian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan di perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Seorang pemimpin perusahaan dapat melakukan penelitian gaya kepemimpinan seperti apa yang berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. (Machmed Tun Ganyang, 2018:173)

Beberapa tema penelitian yang dapat dilakukan oleh pemimpin perusahaan menurut Machmed Tun Ganyang (2018:173) antara lain:

- 1). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.
- 3). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 4). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 5). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perputaran karyawan.
- 6). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kerjasama tim.

### **3. Kompensasi (*Reward*)**

#### **a. Pengertian 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).

**b. Bentuk Kompensasi yang Diberikan Kepada Karyawan.**

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 (Hamida Hasan, 2021: 58-59) 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.

**c. Tujuan dan Dampak Pemberian Kompensasi**

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. Indikator – Indikator Kompensasi**

Menurut Dicky Saputra (2017:3) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1). Upah. Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan (Anstasia D'Ornay, 2021: 175) yang diberikan.
- 2). Gaji. Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

- 3). Insentif. Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
- 4). Tunjangan. Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- 5). Penghargaan Interpersonal. Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
- 6). Promosi. Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha (Megawati Beddu dkk, 2021: 3-4) untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

#### **4. Sanksi (*Penalty*)**

##### **a. Pengertian Sanksi**

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.



## **b. Mekanisme Pemberian Sanksi**

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). Pertama, pemberian sanksi langsung berpengaruh pada *financial* atau kompensasi karyawan tersebut, seperti pemotongan atau perhentian gaji, tunjangan, bonus, dan lainnya.
- 2). Kedua, 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. Suatu sanksi diberikan dengan melihat pada dasar-dasar acuan dibawah ini, yaitu:

- 1). Acuan pemberian mekanisme tersebut harus melihat pada bukti-bukti yang memiliki nilai otentik dan syah.
- 2). Pelanggaran yang dilakukan seorang karyawan telah menyebabkan kerugian pada perusahaan baik secara finansial maupun non finansial.

Secara non finansial misalnya menjatuhkan reputasi perusahaan dimata para mitra dan investor *supplier*, dan pihak lainnya.

- 3). Pelanggaran tersebut telah dilakukan berulang-ulang dan bersifat disengaja.
- 4). Suatu pelanggaran yang dilakukan telah dicatat dalam berita acara pelanggaran dan diproses oleh tim manajemen perusahaan untuk selanjutnya dilihat sebagai pelanggaran yang harus dituntaskan.

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.

**c. Indikator Sanksi**

Menurut Winda Sri Astuti dkk (2018:32), terdapat beberapa indikator sanksi, yaitu sebagai berikut :

1). Sanksi Preventif

*Penalty* preventif yaitu *penalty* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *penalty* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Dengan demikian *penalty* preventif adalah sanksi yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *Penalty* preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan. Yang termasuk kedalam *Penalty* preventif adalah :

- a). Tata Tertib
- b). Anjuran dan Perintah
- c). Larangan
- d). Paksaan
- e). Disiplin

## 2). Sanksi Represif

*Penalty* Represif yaitu *penalty* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *penalty* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Penalty* represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam *Penalty* represif yaitu:

- a). Pemberitahuan
- b). Teguran
- c). Peringatan
- d). Hukuman

## 5. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian 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.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Suparmi dkk (2019:55), kinerja karyawan merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik 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.

### **c. Indikator Kinerja**

Suparmi dkk (2019), untuk mengukur indikator kinerja yaitu:

- 1). Kualitas kerja. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2). Kuantitas kerja. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3). Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4). Tanggung Jawab. Kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja.

### **B. Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian gaya kepemimpinan sebagai variabel X1, kompensasi X2, sanksi X3 dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. yaitu dapat dilihat di tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Muhammad Aris Rinaldi (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Hukuman terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare	Analisis regresi linear berganda	Hasil menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Hasil menunjukkan Hukuman tidak berpengaruh signifikan secara parsial tetapi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.
2	Haslinda (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, kompensasi dan hukuman terhadap Kinerja Karyawan PT.Bosowa Berlian Motor Cabang Parepare.	Regresi linear berganda	hasil penelitian 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.
3	Silfia Febrianti (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan, komsensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Transnusa Jaya Mandiri Medan.	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil analisis penelitian secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan gaa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis penelitin ini gaya kepemimpinan,

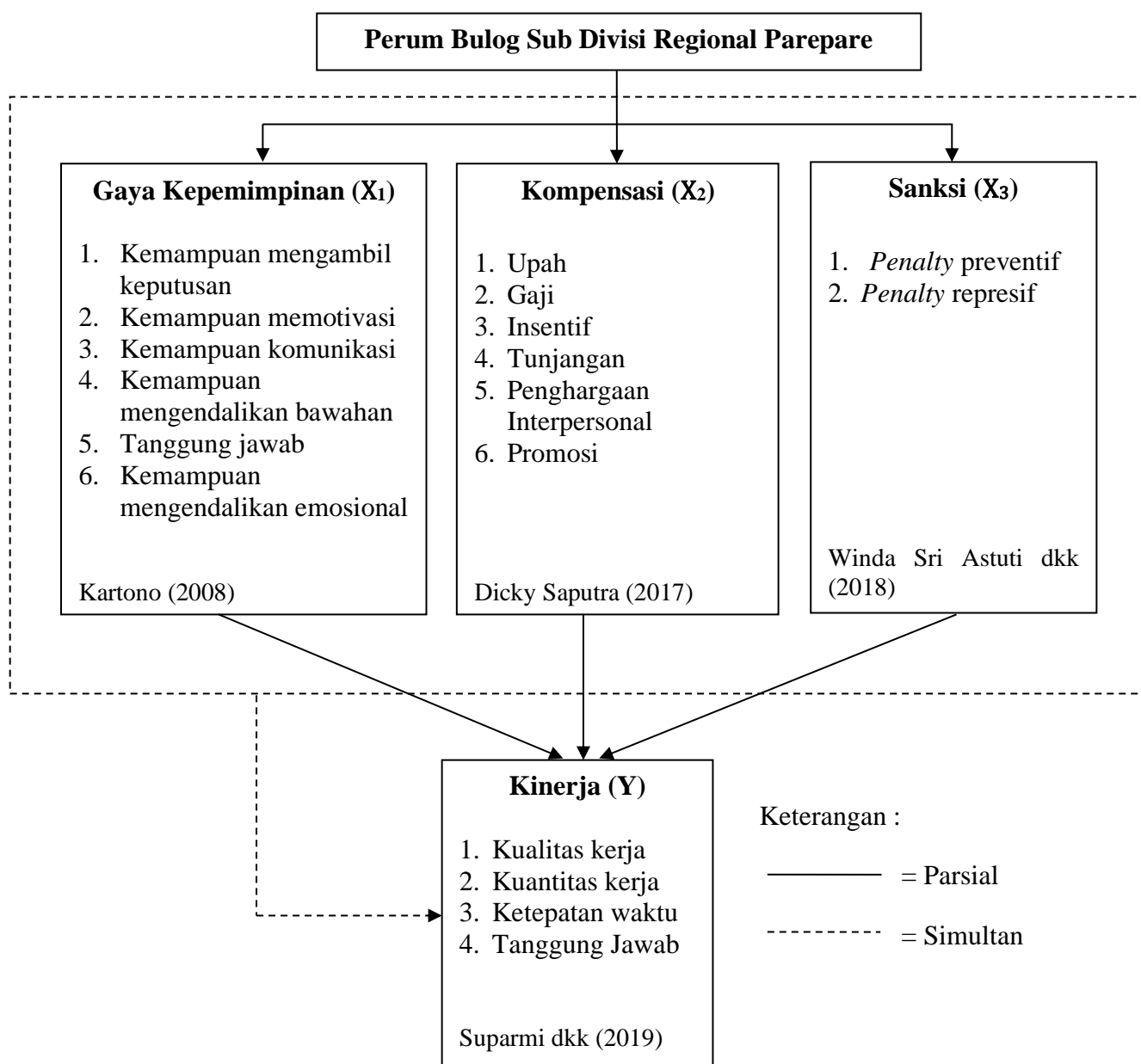
				komposisi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Transnusa Jaya Mandiri Medan.
4	Kharintan Icha Permata Tristan (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kinerja studi pada karyawan Dealer Sumber Baru Motor Sidoagung	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dealer Sumber Motor Sidoagung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Dealer Sumber Baru Motor Sidoagung.
5.	Rifdayanti (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah VI Makassar	Analisis regresi linear berganda	Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah VI Makassar.



### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan tujuan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada gambar berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori dan latar belakang di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut; Di duga bahwa :

- 1) Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.
- 2) Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare. Jl. Jenderal Sudirman, Cappa Galung, Kec. Bacukiki Barat, Kota Parepare.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan selama kurang lebih 2 bulan.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:119). Berdasarkan defenisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare sebanyak 37 pegawai.

##### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana teknik pengambilan sampel yaitu seluruh anggota populasi dimasukkan menjadi sampel, karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2012:200). Yang jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua

jumlah populasi pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare yang dijadikan sampel sebanyak 37 pegawai.

## **C. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Data adalah bahan mentah yang diperoleh sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (Ridwan, 2003:30). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- a). Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang diperoleh dari perusahaan itu sendiri.
- b). Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan (kuesioner) dari responden yang dipilih serta informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini.

### **2. Sumber Data**

Sumber data adalah subyek darimana data diperoleh. Sumber data terbagi atas dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **a). Data primer**

Data yg diperoleh dari responden melalui kuesioner yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

**b). Data sekunder**

Data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan informasi, data-data, dan dokumen- dokumen pada Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.

**D. Teknik Pengumpulan Data**

Metode/teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**1. Observasi**

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, sehingga data signifikan dengan apa yang akan dibahas, dapat diidentifikasi dan dicatat sebagai informasi.

Metode pengumpulan data melalui penelitian lapangan ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti, yaitu pada Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare.

**2. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

### 3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan yang disebarakan untuk diisi oleh responden yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang di bahas. Kuesioner ini didistribusikan kepada karyawan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti.

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi dapat dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian.

## E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Kerlinger (2006:49) adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari yang mempunyai nilai yang bervariasi. Berdasarkan judul yang diajukan yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan sanksi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare. Maka yang menjadi variabel adalah:

- a). Variabel bebas (Variabel Independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Sanksi ( $X_3$ ).
- b). Variabel terikat (Variabel Dependen) yaitu variabel yang di pengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## 2. Defenisi Operasional

Agar variabel-variabel yang akan diteliti jelas penggunaannya dilapangan, maka variabel teori yang ada diterjemahkan kedalam operasional sebagai berikut:

### a). Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )

Gaya kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi orang antar perseorangan berkat proses komunikasi untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan menurut Malayu S.P Hasibuan (2006 : 170). Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008):

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional

### b). Kompensasi ( $X_2$ )

Kompensasi atau sering kita sebut dengan 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). Indikator kompensasi menurut Dicky Saputra (2017):

- 1) Gaji
- 2) Upah

- 3) Insentif
- 4) Tunjangan
- 5) Penghargaan Interpersonal
- 6) Promosi

c). Sanksi ( $X_3$ )

Menurut Irham Fahmi (2017:68), hukuman adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan. Indikator hukuman menurut Winda Sri Astuti dkk (2018):

- 1) *Penalty* Preventif
- 2) *Penalty* Represif

d). Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Andi Fitri Sugi Angka dan Sulawati, 2022: 125) 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 (Irham Fahmi, 2017:176).

Indikator kinerja karyawan menurut Suparmi dkk (2019):

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Tanggung Jawab



## **F. Analisis Data**

Analisis data dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan hukuman terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan teknik analisis data berikut ini:

### **1. Metode Analisis Deskriptif**

Metode analisis deskriptif adalah metode statistik yang menggambarkan sifat data. Penggunaan statistik deskriptif dengan maksud untuk memperoleh gambaran Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare menggunakan Skala Likert sebagai alat ukur yaitu: Menurut Sugiyono (2007:86), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian fenomena sosial telah ditetapkan spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel  $X_1$  disini adalah gaya kepemimpinan, kompensasi  $X_2$  dan  $X_3$  adalah sanksi serta  $Y$  adalah kinerja Pegawai.

Dalam skala ini responden diminta untuk membubuhkan tanda *checklis* pada satu dari lima kemungkinan jawaban yang tersedia dengan lima penelitian sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**SKALA LIKERT**

KATEGORI	SKOR
<i>Sangat Setuju (SS)</i>	5
<i>Setuju (S)</i>	4
<i>Ragu-ragu (R)</i>	3
<i>Tidak setuju (TS)</i>	2
<i>Sangat Tidak Setuju (STS)</i>	1

## 2. Metode Analisis Kuantitatif

Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diperoleh melalui jawaban dari hasil penelitian terhadap responden dari bantuan aplikasi SPSS (*Statistik Product Of Service Solution*) versi 21.

## 3. Uji Validitas

Sebagai yang sudah kita ketahui validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghazali (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan *degree of freedom* (df) = n-2 dengan *alpha* 0,05 jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut

dinyatakan valid, tetapi jika  $r_{hitung}$  lebih kecil daripada  $r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018:52).

#### 4. Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data dari instrumen penelitian. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji realibilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *cronbach's alpha* nya memiliki nilai sebesar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali 2018:45-46).

#### 5. Regresi Linear Berganda

Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat menurut Surhayadi dan Purwanto (2011:210) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

$x_1$  = Gaya Kepemimpinan

$x_2$  = Kompensasi

$x_3 = \text{Sanksi}$

$a = \text{Konstanta}$

$b_1 b_2 b_3 = \text{Koefisien Regresi}$

## 6. Uji Analisis

### a) Uji t (Parsial)

Uji t statistik maksudnya untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Dimana :

- 1) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima

### b) Uji F (simultan)

Uji F, dengan menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Kriteria pengujian yaitu: Dimana :

- 2) Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak
- 3) Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima

### c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ( adjusted  $R^2$  ) yaitu angka 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, Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 <$

adjusted ( $R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divre Parepare. Dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan analisis data statistik menggunakan bantuan aplikasi SPSS *Versi 26.0* dan pembahasan yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari 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 ( $0,664 > 0,05$ ).
2. Dari hasil uji simultan (Uji *F*) didapatkan kesimpulan 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 ( $0,021 < 0,05$ ).

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran yang sehubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi antara lain sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan sanksi. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam lagi tentang gaya kepemimpinan, kompensasi dan sanksi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar mendapatkan gambaran dan hasil yang akurat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sebagai Strata satu (S1).
2. Bagi Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam faktor gaya kepemimpinan dan sanksi sehingga pegawai mendapatkan ilmu tambahan dan berguna bagi dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang. Sedangkan untuk kompensasi pada Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare sudah terbilang sangat baik sehingga semakin tingginya kompensasi yang didapatkan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dari gaya kepemimpinan, kompensasi dan sanksi hanya berpengaruh sebesar 25,1% terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare dan sisnya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, keselamatan kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 113-126.
- Alimuddin, F. (2021). Analisis Efektifitas dan Efisiensi Pengelolaan Anggaran Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 50-56.
- Alimuddin, F. (2022). Penggunaan Du Pont Sistem terhadap Return on Equity (ROE) Pada Perusahaan Semen yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 282-288.
- Angka, A. F. S. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan PT Wom Finance. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 91-100.
- Angka, A. F. S., & Sulawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123-133.
- Apriyanti, dkk. *Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara)*. (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains 1, no. 2 (July 30, 2020): 189–94.
- Asike, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Denpom X. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 83-90.
- Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Amsir Bunga Rampai Journal*, 1(1), 123-130.
- Beddu, M., Nurbakti, R., & Natsir, U. (2021). Analisis Pemanfaatan Media Sosial terhadap Pengembangan Usaha Industri Rumah Tangga Era New Normal. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Dicky Saputra, N. L. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- D'Ornay, A. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada



- PT Bank Sulselbar Cabang Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 174-183.
- Fahmi, I. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Alfabeta, 2017.
- Fahrulia, dkk. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya*. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 2, no. 1 (28 Maret 2021): 231–41.
- 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.
- Ganyang, M.T. *Manajeme Sumber Daya Manusia*. IN MEDIA, 2018.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512-524.
- Hasan, H. (2021). Analisis Rasio Likuiditas, Aktivitas dan Profitabilitas untuk Mengukur Kinerja Keuangan pada PT Kibi Garden Pare's. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 57-69.
- Hasibuan, M. S.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Kerlinger. (2006). *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Khairizah, dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. n.d., 5.
- Koencoro, G. D. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* 5, no. 2 (September 27, 2013).
- Lisdayanti, Y. *Program SI Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*. n.d., 130.

- Mitha A. NIM: 1646300159. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang*. Diploma, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2020.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81-92.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1-6.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1-6.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 139-151.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 139-151.
- Nur, I., & Dinsar, A. (2022). BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 59-64.
- Nur, I., Nurbakti, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 297-310.
- Prasetyo, E. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhyangkara Surabaya 2019*. n.d., 141.
- Putra, P. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Pelanggan Produk Mie Sedaap. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 70-76.
- Ridwan. (2003). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rosniyenti, dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat*. *Jurnal Ekonomi* 22, no. 1 (March 31, 2019): 1–11.
- Sapada, M. I. A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Magic Cell Oppo Store Parepare. *Jurnal Ilmiah*

*Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 10-19.

- Sri Astuti, dkk. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. 2018.
- Sudirman, I., Nirwana, N., & Syamsuddin, S. (2021). Peran Perpajakan terhadap Pertumbuhan dan Keberlangsungan Bisnis Hotel dan Restoran di Parepare. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- 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.
- Tampi, B. J. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Acta Diurna Komunikasi 3, no. 4 (November 11, 2014).
- Winda Sri Astuti, dkk. (2018). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Organisasi Dan Manajemen Hal. 31 – 46.