

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SOCIAL REWARD
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PENGADILAN NEGERI TAKALAR**

SKRIPSI

SHAHARDIANSAH IMAN

105720529915



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SOCIAL REWARD
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PENGADILAN NEGERI TAKALAR**

Disusun dan diajukan oleh

SHAHARDIANSAH IMAN

105720529915

Sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana
ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2019

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan limpahan rahmat dan hidayahnya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terwujud
2. Kedua orang tuaku terkasih yang telah mendidik, mendoakan dan memberikan kasih sayang serta menjadi panutan yang baik buat penulis
3. Almamaterku Universitas Muhammadiyah Makassar yang kubanggakan

MOTTO

“Barang siapa yang bersungguh – sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri ”



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Social Reward* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar**

Nama Mahasiswa : **SHAHARDIANSAH IMAN**

NIM : 10572 05299 15

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Selasa tanggal 22 Oktober 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


Makassar, 22 Oktober 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dra. Hj. Lilly Ibrahim, M.Si.
NIDN: 0029114904


Sulaeman Masnan, S.Pd.I., M.Pd.I.
NIDN: 0917117402

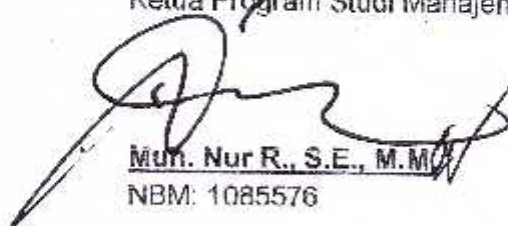
Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ismael Saswono, S.E., M.M.

Ketua Program Studi Manajemen


Mun. Nur R., S.E., M.M.

NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **SHAHARDIANSAH IMAN**, NIM: **10572 05299 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0014/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 22 Shafar 1441 H/ 22 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Shafar 1441 H
22 Oktober 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.

2. Aulia, S.IP., M.M.

3. Drs. Sanusi A.M., S.E., M.Si.

4. Asri Jaya, S.E., M.M.

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M.

NBM: 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SHAHARDIANSAH IMAN

Stambuk : 10572 05299 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Social Reward terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar**

Dengan ini menyatakan bahwa :

*Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah **ASLI** hasil karya
Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.*

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 22 Oktober 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Shahardiansah Iman
NIM: 10572 05299 15

Diketahui Oleh :



Dekan Fakultas Ekonomi

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM 083078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.....

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikut beliau. Merupakan sebuah nikmat yang tak ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar”** dapat berjalan dengan baik dan terselesaikan.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi S1 pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis sadar bahwa skripsi ini dapat terselesaikan seperti sekarang ini karena berkat bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM selaku ketua jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Ibu Hj. Lilly Ibrahim, SE, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Sulaeman Masnan, S.Ag, M.Pdi selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi serta memberikan solusi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Pimpinan dan staf pegawai kantor Pengadilan Negeri Takalar.
6. Segenap dosen Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu dalam membekali penulisan selama perkuliahan.
7. Untuk teman-teman seperjuangan yang telah membantu dan selalu memberi bantuan dan dukungan selama proses penyusunan tugas kuliah ini.
8. Kedua orang tuaku penulis ucapkan banyak terima kasih untuk semua bimbingan, nasehatnya dan dukungannya, sehingga penulis bisa seperti sekarang, buat saudara-saudara serta keluargaku yang selama ini banyak memberikan bantuan. Terimah kasih atas segala motivasinya.
9. Para pihak lain yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis menyadari meskipun tugas ini sudah diusahakan sebaik-baiknya namun masih memiliki kekurangan. Oleh karenanya, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun guna kesempurnaan tugas ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT dan semoga tugas ini dinilai ibadah disisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Makassar. Akhirnya semoga segenap aktifitas yang kita lakukan mendapat bimbingan dan Ridho dari-Nya. Allahumma Amin

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat.

Makassar, 18 Agustus 2019

Penulis



ABSTRAK

SHAHARDIANSAH IMAN, Tahun 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Social Reward* Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Hj. Lilly Ibrahim dan pembimbing II Sulaeman Masnan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala pengadilan dan pemberian *Social Reward* terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Takalar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 orang pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Takalar sebagai responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi bahwa peningkatan kinerja pegawai pada kantor pengadilan negeri Takalar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan *social reward* sebesar 43.5%, sedangkan sisanya 56.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, *Social Reward*, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

SHAHARDIANSAH IMAN, 2019, *The Effect of Style Leadership and Social Reward on Increasing Employee Performance at the Takalar District Court Office*, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Makassar. Supervised by Supervisor I Hj. Lilly Ibrahim and mentor II Sulaeman Masnan.

This study aims to determine the effect of the leadership style of the head of the court and the provision of social rewards on improving employee performance at the Takalar District Court office. This type of research used in this study is quantitative. The sample used in this study were 31 employees at the Takalar District Court office as respondents. The data analysis techniques in this study use quantitative data analysis and multiple linear regression analysis

Based on the results of the determination coefficient that the increase in employee performance at the Takalar district court office is influenced by leadership style and social reward by 43.5%, while the remaining 56.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Style Leadership, Social Reward, Employee Performance*



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Gaya Kepemimpinan.....	7
B. <i>Social Reward</i>	16
C. Kinerja.....	18

D. Tinjauan Empiris	24
E. Kerangka Pikir.....	27
F. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Defenisi Operasional Variabel	30
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Metode Analisis Data	33
BAB IV PEMBAHASAN	38
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
B. Penyajian Data.....	44
1. Deskripsi Frekuensi Responden.....	44
2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	47
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian	50
4. Uji Asumsi Klasik.....	52
5. Uji Regresi Linear Berganda.....	55
6. Uji Hipotesis	56
7. Uji Koefisien Determinasi.....	58
C. Analisis dan interpretasi Hasil Penelitian	58
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	16
Tabel 4.1	Usia.....	45
Tabel 4.2	Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4.4	Gaya Kepemimpinan.....	48
Tabel 4.5	<i>Social Reward</i>	49
Tabel 4.6	Kinerja Pegawai.....	50
Tabel 4.7	Uji Validasi.....	51
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.9	Uji Multikoleniaritas.....	53
Tabel 4.10	Uji Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel 4.11	Uji Parsial.....	57
Tabel 4.12	Uji Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4.2	Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian
Lampiran II	Rekapitulasi Kuesioner
Lampiran III	Deskripsi Frekuensi Identitas Responden
Lampiran IV	Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran V	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran VI	Uji Asumsi Klasik
Lampiran VII	Uji Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Uji Determinasi
Lampiran VIII	Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya.

Hasibuan (2016:10) yang mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai.

Kedudukan dan peranan manusia sebagai pegawai negeri sipil dalam organisasi pemerintahan bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat. Untuk itu, maka pembinaan pegawai di arahkan untuk meningkatkan kualitas sumber

daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdiaan, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai kebutuhan, tuntunan, dan perkembangan masyarakat.

Seperti halnya faktor manusia diatas, organisasi dalam mencapai tujuannya juga dipengaruhi juga oleh beberapa faktor seperti budaya kerja, disiplin pegawai, sistem kompensasi yang adil, kepemimpinan, dan lain sebagainya, dimana seluruh faktor tersebut dapat menjadi stimulus bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik.

Asriyanti Maku (2014), menyatakan bahwa untuk mendukung tujuan organisasi yaitu, diperlukan suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya sinergitas antara unit kerja dalam organisasi atau antara pimpinan dan bawahan. Dalam setiap organisasi, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan baik, apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Di satu sisi, suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya.

Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan. Teori gaya kepemimpinan di antaranya adalah teori gaya kepemimpinan otoriter, gaya pemimpin partisipatif dan gaya

kepemimpinan delegatif yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:172). Gaya kepemimpinan otoriter yaitu segala kebijakan dan keputusan terpusat pada pemimpin, artinya bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta menyumbangkan saran, ide dan serta masukan dalam rangka pengambilan keputusan. Selanjutnya gaya kepemimpinan delegatif yaitu pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas karena bawahan tersebut dianggap memiliki kemampuan serta tingkat kematangan yang tinggi. Seorang pemimpin mempunyai jiwa kepemimpinan yang mampu membimbing bawahannya bekerja dengan efektif dalam mencapai tujuan

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui kualitasnya sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya dengan meningkatkan kinerja bawahannya melalui pemberian tugas dan fungsi pegawai sesuai kemampuan pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Asriyanti Maku (2014), Peran pemimpin dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi pegawai, karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi pegawainya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif, bahkan yang menggunakan cara memberikan tekanan terhadap karyawannya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan *reward* (penghargaan) bagi pegawai yang telah memberikan kontribusinya baik berupa materi maupun non materi, tentunya pemberian *reward* ini harus sesuai dengan standar pencapaian yang telah ditetapkan manajemen.

Reward dalam bentuk materi bisa berupa pemberian uang bonus kepada pegawai yang berprestasi atau mereka yang telah mencapai target, dan contoh *reward* bukan materi yaitu, bisa berupa penambahan jatah cuti, kegiatan outing kepada divisi berprestasi, pemberian piala atau sertifikat, dan juga bisa berupa traktiran makan, selain itu *reward* juga tidak hanya datang dari pihak internal saja melainkan juga bisa datang dari eksternal. Menurut Mahsun (2006: 112), pada dasarnya ada dua tipe *reward*, yang pertama yaitu *Psychic Reward* datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *selfsatisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai, *psychic reward* adalah *intrinsic reward* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri. *Reward* yang kedua yaitu *Social reward* adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor *extrinsic reward* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti financial materi, dan piagam penghargaan. Penghargaan dari masyarakat berupa pujian dan pengakuan dapat menambah semangat pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka terkhusus bagi pegawai pemerintahan yang harus bertugas melayani masyarakat.

Institusi pemerintahan dapat mencari Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang berkompetensi sehingga dapat mendukung kinerja institut dalam mencapai tujuannya. Dinaungi oleh pimpinan yang diharapkan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan para pegawai serta mengharapkan adanya *social reward* baik dari pihak kantor tekhusus dari lingkungan masyarakat sebagai pelanggan yang menilai kinerja dari intitusi pemerintahan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bermaksud mengungkap Pengaruh **Gaya Kepemimpinan dan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar** .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Takalar.
2. Apakah *Social Reward* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Takalar.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Takalar.
2. Pengaruh *social reward* (penghargaan sosial) terhadap peningkatan

kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Takalar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian digunakan untuk memperdalam pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Gaya kepemimpinan dan *social reward*.

2. Manfaat praktis

a. Bagi kantor

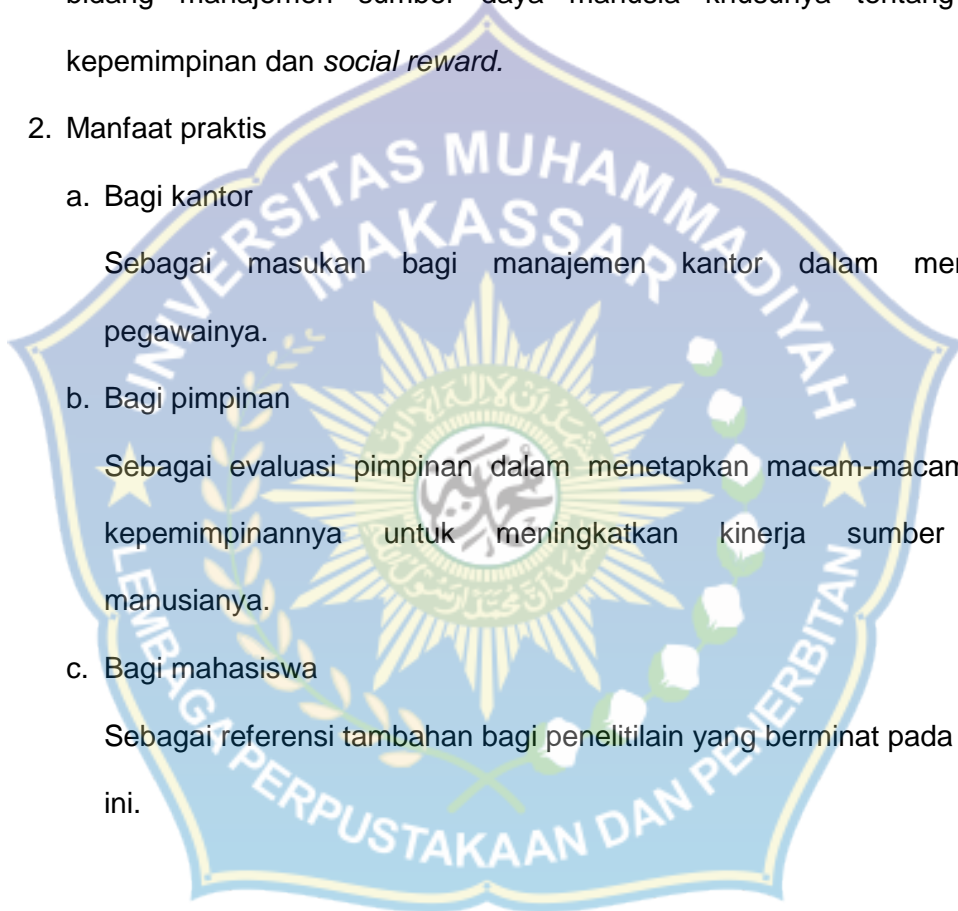
Sebagai masukan bagi manajemen kantor dalam mengelola pegawainya.

b. Bagi pimpinan

Sebagai evaluasi pimpinan dalam menetapkan macam-macam gaya kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

c. Bagi mahasiswa

Sebagai referensi tambahan bagi peneliltain yang berminat pada bidang ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdi dalam Dr. M. Sobry Sutikno (2014:15), "Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya." Stogdill menyatakan bahwa, "Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya."

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, menurut Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014:15) adalah berikut ini:

- a. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama" (Rauch & Behling).
- b. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok" (George P. Terry).
- c. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok" (George P. Terry).
- d. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum" (H. Koontz dan C. Donnell).

- e. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan” (Ordway Tead).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang – orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

S.P. Siagian dalam Sedarmayanti (2016:274) mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Teori genetis, kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia
- b. Teori Sosial, seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat.
- c. Teori ekologis, calon pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup.

Sedangkan R. Achmad Rustandi dalam Sedarmayanti (2016:274) mengemukakan tiga pendekatan dalam teori kepemimpinan yaitu:

- a. Pendekatan bakat

Pemimpin muncul karena memang sudah mempunyai bakat kepemimpinan dalam dirinya, sehingga dengan bakat itu ia berhasil menjadi seorang pemimpin

b. Pendekatan situasional

Bukan bakat yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin, tetapi diyakini bahwa situasi yang menyebabkan munculnya seorang pemimpin.

c. Pendekatan bakat dan situasional

Merupakan teori gabungan antara pendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bersama bakat dengan pemimpin yang lahir karena tuntutan situasi.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

- a. Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal."
- b. Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016:320) menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku

yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”.

- c. Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.
- d. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

3. Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Corak atau gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Robbins dalam Bryan Johannes Tampi (2014:6) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

- a. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik :

- 1) Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada *status quo* (Keadaan sekarang), dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- 2) Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- 3) Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- 4) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- 5) Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

b. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- 1) Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.

- 2) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- 3) Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- 4) Laissez-Faire, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

c. Gaya kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

- 1) Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- 2) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- 3) Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- 4) Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

d. Gaya kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2016:156) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*): Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.
- b. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-personal Leadership*): Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.
- c. Kepemimpinan Otoriter: Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.
- d. Kepemimpinan Kebapakan (*Partial Leadership*): Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang

pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

- e. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*): Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.
- f. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*): Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:158) terdapat macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

- a. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

b. Kepemimpinan Mendukung

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan bawahan.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

d. Kepemimpinan Berorientasi prestasi

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
5. Harapan dan perilaku rekan.

5. Dimensi dan Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

Tabel 2.1
Dimensi dan Gaya Kepemimpinan

Dimensi	Indikator
Kepemimpinan Otoriter	<ul style="list-style-type: none"> a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
Kepemimpinan Delegatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
Kepemimpinan Partisipatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Wewenang pimpinan tidak mutlak b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

B. Social Reward

1. Pengertian Reward

Reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. *Reward* merupakan salah satu elemen yang dimanfaatkan perusahaan untuk meningkatkan motivasi pegawai agar

memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi atau institut tempat ia bekerja.

Menurut (Shields, 2016: 12) *Reward* dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Dari pengertian diatas kita dapat menyatakan bahwa *Reward* adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada pegawai oleh pihak kantor atau institut atas pencapain positifnya baik berupa materi maupun non-materi.

2. Jenis – Jenis Reward

Reward tidak hanya dapat berupa materi tetapi juga dapat berupa non-materi Menurut Mohammad Mahsun (2006:87) pada dasarnya ada dua tipe jenis *reward*, yaitu :

a. *Social Reward* (Penghargaan sosial)

Penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan faktor penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.

b. *Psychic Reward* (Penghargaan Psikis)

Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (*self esteem*), kepuasan diri (*self satisfaction*), dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis (*psychic rewards*) merupakan penghargaan

intrinsik (*intrinsic rewards*) yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Dari kedua jenis penghargaan diatas dapat disimpulkan bahwa *social reward* memiliki peran penting dalam meningkatkan kepercayaan diri pegawai, bermula dari adanya ucapan selamat, pujian atau sanjungan sehingga dapat menimbulkan rasa bangga atas diri sendiri (*psychic rewards*), hal ini dapat menambah motivasi dari pegawai untuk lebih bekerja keras dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Tujuan Reward

Tujuan pemberian *reward* terutama *Social reward* adalah untuk lebih mengembangkan dan mengoptimalkan motivasi yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, maka setiap tindakan dari pegawai akan timbul dari kesadaran dari diri sendiri, disamping itu *Social reward* juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan, masyarakat dan pegawai itu sendiri, karena *Reward* merupakan bagian dari pada rasa hormat dan terima kasih pimpinan dan masyarakat atas kerja keras pegawai dalam menjalankan tugas.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut suwatno dan donni (2013: 196) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula

diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja". Selain itu menurut Anwar Prabu mangkunegara (2014: 9) mengatakan bahwa "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

2. Penilaian dan Dimensi Kinerja

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM dan evaluasi. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi tuntutan kerja. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan sehingga organisasi perlu melakukan penilaian sebagai bahan evaluasi kinerja.

Tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) yaitu:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana dikalat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan kegunaan penilaian kinerja yaitu :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Menurut (Robbins, 2006:260) ada tiga indikator dalam mengukur tingkat kinerja pegawai diantaranya yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan suatu tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas dari proses kerja dan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diukur dari kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

c. 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. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diukur dari ketepatan waktu yang diraih karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

Dessler dalam Arif Ramdhani (2011:27) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja yaitu :

a. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi

- 1) Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja.
- 2) Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya.
- 3) Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan.
- 4) Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.

b. Kualitas/Kuantitas Kerja

- 1) Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
- 2) Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- 3) Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif.
- 4) Menggunakan jam kerja secara produktif.

c. Perencanaan

- 1) Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen.
- 2) Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

3) Mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan atau prioritas.

d. Inisiatif/Komitmen

1) Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan.

2) Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi.

3) Bekerja dengan pengawasan yang minimal.

4) Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.

e. Penyelesaian masalah/kreativitas

1) Mengidentifikasi dan menganalisis masalah.

2) Merumuskan alternatif pemecahan masalah.

3) Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai.

4) Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.

f. Kerja Tim dan Kerja Sama

1) Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan/atau bawahan

2) Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan

3) Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.

g. Kemampuan berhubungan dengan orang lain

1) Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan dan *stackholders* lainnya.

2) Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.

h. Komunikasi (lisan dan tulisan)

- 1) Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan.
- 2) Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pemahaman.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2014:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

D. Tinjauan Empiris

Untuk mempermudah penelitian ini, maka penulis mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Social Reward* terhadap peningkatan Kinerja Pegawai, diantaranya sebagai berikut:

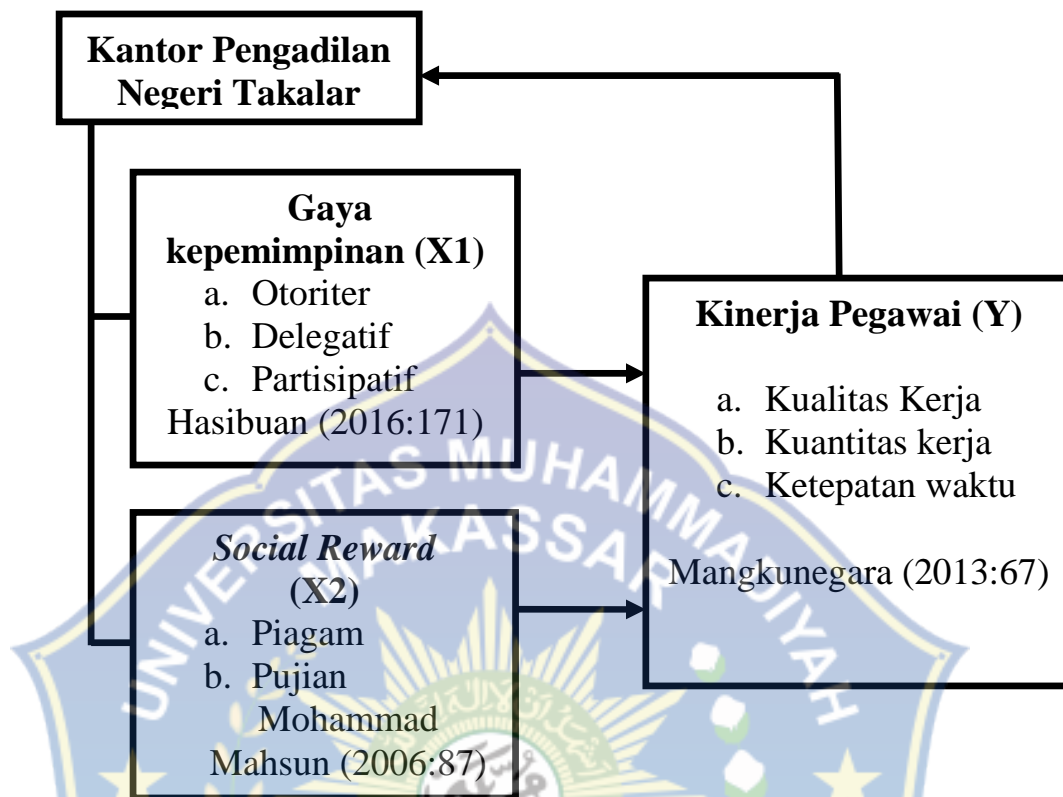
1. Bryan Johannes Tampi (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK. Regional Sales Manado (Jurnal Acta Diurna Vol.III No.4). dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Frengky Basna. (2016), Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No.3, 319-334. Hasil penelitiannya menyatakan Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Y. Ruyatnasih, Anwar Musadad dan Beni Hasyim (2013) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang (Jurnal Manajemen Vol. 10 No. 3) dan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati, (2016) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung (Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.12) dengan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Intan Setyowati dan Sri Haryani (2016) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran taman Pringsewu Yogyakarta. Dengan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Renggani Nur'aini Vidianingty as Wika Harisa Putri (2014) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari penelitian tersebut

bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Gaya kepemimpinan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Raymond Suak, Adolfina dan Yantje Uhing (2017), meneliti tentang Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. (Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1050-1059) dengan hasil penelitian bahwa pengaruh Reward dan Punishment kurang signifikan terhadap Kinerja karyawan
8. Lestari & Firdaus (2016) dengan judul penelitiannya Pelaksanaan sistem *Reward* dan *Punishment* di Lingkungan Kementerian Keuangan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa setelah adanya pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment*, kedisiplinan pegawai KPPN Kudus semakin meningkat, baik dalam disiplin waktu maupun disiplin perbuatan. Adapun peningkatan disiplin waktu maupun disiplin perbuatan pegawai KPPN Kudus terlihat dari meningkatnya disiplin dan keteraturan kerja pegawai KPPN Kudus, serta ketepatan dan kecepatan waktu pegawai KPPN Kudus dalam melaksanakan pekerjaan.
9. Asriyanti Maku.931 409 036, (2014). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Gorontalo". Hasil dari penelitian ini bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Gorontalo.

E. Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Berdasarkan Gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam dalam hal ini pada institusi pemerintahan tidak terlepas dari gaya kepemimpinan. Dengan pola tingkah laku yang dirancang dengan sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya, seorang pemimpin berusaha untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Selain gaya kepemimpinan, *Social Reward* juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berawal dari pujian dari Seorang pemimpin terlebih lagi dari masyarakat itu

sendiri sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri dan motivasi tinggi terhadap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai abdi negara.

F. Hipotesis

Berdasarkan Tinjauan Pustaka diatas, maka Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Takalar.
2. Diduga bahwa *Social Reward* (penghargaan sosial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Takalar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang fokusnya pada data-data angka yang diperoleh dari sampel orang-orang atau penduduk yang dimintai jawaban atas sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang diberikan, kemudian diolah menggunakan metode statistika. Dengan menggunakan pendekatan ini, maka diharapkan akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah kantor Pengadilan Negeri Takalar, Jalan Jenderal Sudirman No.11 Kabupaten Takalar

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian untuk memperoleh data dilaksanakan pada bulan Agustus sampai Oktober 2019.

C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Defenisi Operasional Variabel

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Adapun indikatornya yaitu:

- 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter
- 2) Gaya kepemimpinan Delegatif
- 3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

b. *Social Reward*

Penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi, penghargaan ini biasanya bersifat non-materi. Adapun indikatornya yaitu:

- 1) Piagam Penghargaan
- 2) Pujian/sanjungan

c. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Robbins (2006:260). Adapun Indikator dalam kinerja adalah:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

2. Pengukuran

Berdasarkan dari definisi variabel-variabel di atas, penulis kemudian menyusun pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner untuk mengukur variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2012 :93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian koesioner dan kinerja pegawai diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban.

Penentuan skala Likert dibuat skala satu sampai dengan lima, yaitu:

- a. Sangat setuju/ Sangat Baik (skor 5)
- b. Setuju/Baik (skor 4)
- c. Kurang setuju (skor 3)
- d. Tidak Setuju/Tidak Baik (skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik (skor 1)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011: 80) "Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Pendapat diatas menjadi acuan bagi peneliti dalam menentukan populasi, sehingga populasi yang dipilih adalah pegawai pada lingkungan Kantor Pengadilan Negeri Takalar yang berjumlah 31 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2011: 90) "Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 samapai dengan 500."

Mengacu pada pernyataan diatas, maka peneliti akan menjadikan semua pegawai sebagai sampel, dimana jumlah pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Takalar sebanyak 31 orang, sehingga peneliti akan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan peneliti sebab jumlah dari populasi yang sedikit.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Jenis data dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari kator Pengadilan Negeri Takalar dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan.

2. Sumber data

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, atau dengan kata lain data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian dimana penulis mengadakan pengumpulan data melalui kuesioner, yang artinya penulis menyusun pernyataan dalam bentuk kalimat dengan opsi jawaban yang tersedia dalam formulir yang telah disediakan.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada, baik itu berupa buku, laporan dan jurnal.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif yaitu metode analisis dengan menggunakan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Metode kuantitatif ini dimaksudkan untuk

memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini pengolahan data akan menggunakan teknologi komputer berupa aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package For Social Science*), melalui beberapa tahapan yaitu:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid reliable, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya

normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data *residual* terdistribusi normal, tidak adanya *multikolinearitas* dan *heteroskedastisitas*. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya (Purnomo, 2016: 107).

a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* (Purnomo, 2016: 108).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala *multikolinearitas* antara lain dengan melihat nilai

Variance Inflation Faktor (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi *multikolinieritas* (Purnomo, 2016: 116).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi *Spearman's rho*, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park, dan uji Glejser (Purnomo, 2016: 125).

3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sedangkan untuk variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan *Social Reward* (X2).

$$\text{Rumus : } Y = a + X_1 + X_2 + e$$

Y : Kinerja

a : konstanta

: Koefisien Variabel X

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : *Social Reward*

e : Standar error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi (alpha) 5% (0,05). Jika nilai probability t lebih besar dari alpha 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari alpha 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Siregar (2017:410).

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi sebagai alat untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh dari variabel independen (human capital dan gaya kepemimpinan) dengan Variabel dependen (kinerja pegawai) dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%).

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah, Struktur Organisasi dan Job Deskripsi

a. Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

Pengadilan Negeri Takalar sendiri berdiri pada tahun 1967 dimana pada saat itu pelayanan bagi pencari keadilan di Kabupaten Takalar masih satu bangunan dengan Pengadilan Negeri Makassar, pada tahun 1965 Pengadilan Negeri Takalar bergabung di bangunan kantor Bupati Kabupaten Takalar, selanjutnya pada tahun 1968 berdiri bangunan kantor Pengadilan Negeri Takalar di jalan Fitrah Takalar yang baru diresmikan pada tahun 1969 dan terakhir pada tahun 1982 dibangun kantor Pengadilan Negeri Takalar di jalan Jenderal Sudirman Takalar samapai sekarang.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Terwujudnya badan Peradilan pada Pengadilan Negeri Takalar yang agung

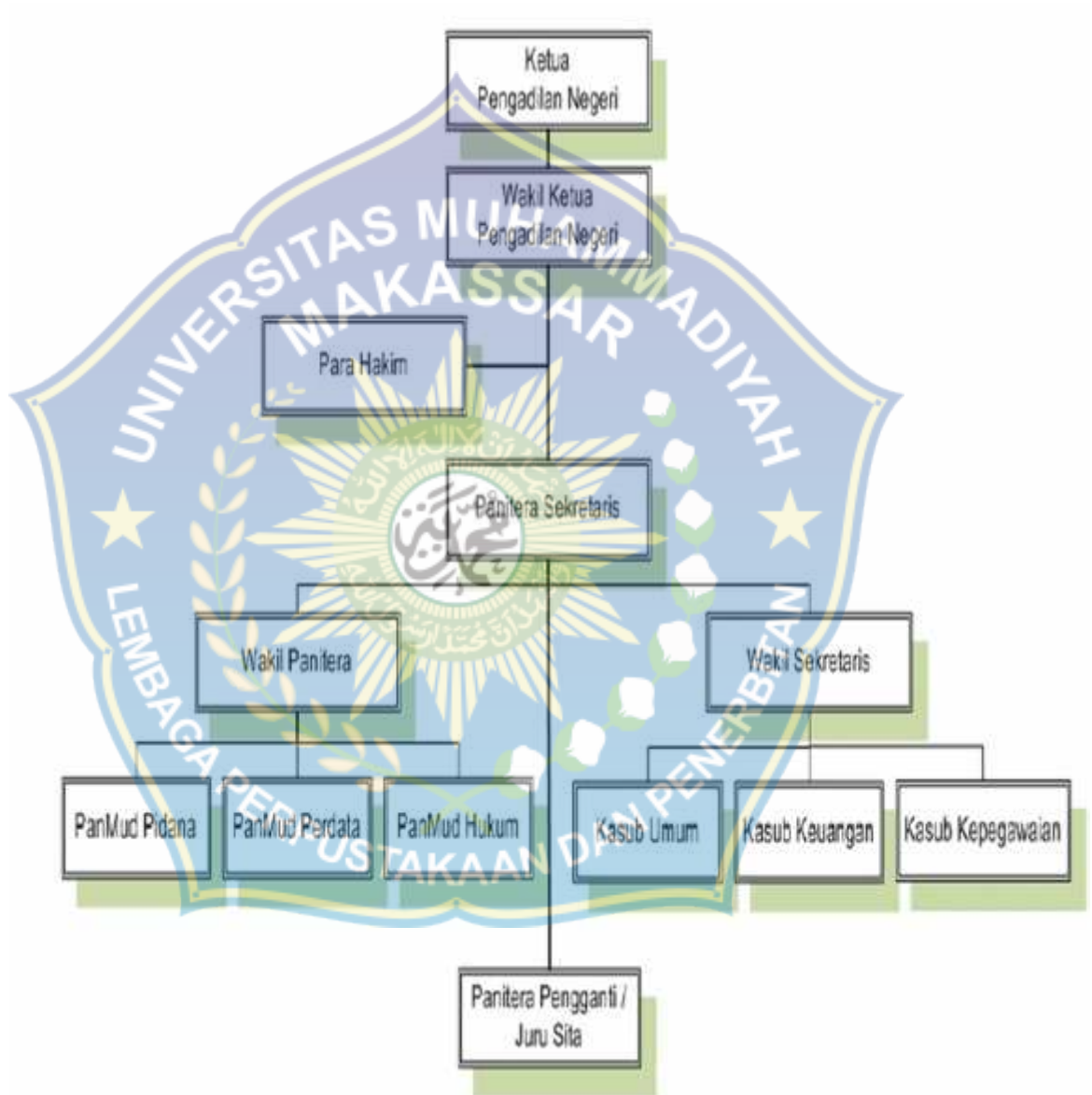
2) Misi

- a) Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Takalar.
- b) Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
- c) Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Takalar.

d) Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Takalar.

c. Struktur Organisasi dan *Job Description*

1) Struktur Organisasi



Gamabar 4.1
Struktur Organisasi

2) *Job Description*

a) Ketua pengadilan

- Menyelenggarakan administrasi keuangan perkara dan mengawasi keuangan rutin/pembangunan.
- Melakukan pengawasan secara rutin terhadap pelaksanaan tugas dan memberi petunjuk serta bimbingan yang diperlukan baik bagi para hakim maupun seluruh karyawan.
- Sebagai kawal depan mahkamah agung.
- Memberikan izin berdasarkan ketentuan undang-undang untuk membawa keluar dari ruang kepaniteraan.
- Menetapkan panjar biaya perkara (dalam hal penggugat atau tergugat tidak mampu, ketua dapat mengizinkan untuk beracara secara prodeo atau tanpa membayar biaya perkara).

b) Wakil ketua pengadilan

- Membantu ketua dalam membuat program kerja jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya serta pengorganisasiannya.
- Mewakili ketua bila berhalangan.
- Melakukan pengawasan intern untuk mengawasi apakah pelaksanaan tugas telah dikerjakan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku serta melaporkan hasil pengawasan tersebut pada ketua.

c) Hakim

- Hakim pengadilan adalah pejabat yang melaksanakan tugas kekuasaan kehakiman. Tugas utama hakim adalah menerima, memeriksa dan mengadilserta menyelesaikan semua perkara yang diajukan kepadanya.
- Dalam perkara perdata, hakim harus membantu para pencari keadilan dan berusaha keran untuk mengatasi hambatan-hambatan dan rintangan agar terciptanya peradilan yang sederhana, cepan dengan biaya yang ringan.

d) Panitera

- Sebagai unsur pembantu pimpinan.
- Panitera dengan dibantu oleh wakil panitera dan panitera muda harus menyelenggarakan administrasi secara cermat mengenai jalannya perkara perdata dan pidana maupun situasi keuangan.
- Bertanggung jawab atas pengurusan berkas perkara, putusan dokumen akta, buku lainnya yang disimpan di kepaniteraan.
- Membuat salinan putusan.
- Menerima dan mengirikan berkas perkara.
- Melaksanakan eksekusi putusan perkara perdata yang diperintahkan oleh ketua pengadilan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

e) Wakil panitera

- Membantu pimpinan pengadilan dalam membuat program kerja jangka pendek dan panjang, pelaksanaannya dan pengorganisasiannya.
- Membantu panitera dalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas administrasi perkara dan membuat laporan periodik.
- Melaksanakan tugas panitera apabila panitera brhalangan.
- Melaksanakan tugas yang didelegasikan panitera kepadanya.

f) Panitera muda

- Membantu pimpinan pengadilan dalam membuat program kerja jangka pendek dan panjang, pelaksanaannya dan pengorganisasiannya.
- Membantu panitera dalam menyelenggarakan administrasi perkara dan pengolahan/penyusunan laporan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

g) Panitera pengganti

Membantu hakim dalam persidangan perkara perdata dan pidana serta melaporkan kegiatan persidangan tersebut kepada panitera muda yang bersangkutan.

h) Sekretaris

- Mengkoordinir, mengawasi dan mengevaluasi tugas-tugas bagian Kepegawaian dan Organisasi dan tata laksana.

- Mengkoordinir, mengawasi dan mengevaluasi tugas-tugas bagian Umum dan Keuangan.
- Mengkoordinir, mengawasi dan mengevaluasi tugas-tugas bagian Perencanaan, Teknologi Informasi dan Pelaporan

i) Wakil sekretaris

Membantu tugas pokok sekretaris.

j) Kepala sub-bagian umum

- Memberikan pelayanan guna terciptanya peradilan.
- Menangani surat masuk dan surat keluar yang bukan bersifat perkara.

k) Kepala sub-bagian keuangan

Menangani masalah keuangan, baik keuangan penerimaan negara bukan pajak, pengeluaran, anggaran, dan hal-hal lain yang menyangkut pengeluaran pengadilan diluar perkara pengadilan.

l) Kepala sub-bagian kepegawaian

- Menangani keluar masuknya pegawai.
- Menangani pensiun pegawai.
- Menangani kenaikan pangkat pegawai.
- Menangani gaji pegawai.
- Menangani mutasi pegawai.
- Menangani tanda kehormatan.
- Menangani usulan/promosi jabatan, dan lain-lain.

m) Jurusita

- Bertugas untuk melaksanakan semua perintah yang diberikan oleh hakim ketua majelis.
- Bertugas menyampaikan pengumuman-pengumuman, teguran-teguran, protes-protes dan pemberitahuan putusan pengadilan.
- Melakukan penyitaan atas perintah ketua pengadilan negeri
- Membuat berita acara penyitaan, yang salinanya kemudian kepada pihak-pihak bersangkutan.

B. Penyajian data

1. Deskripsi Frekuensi Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan pegawai pada Pengadilan Negeri Takalar yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 31 orang karyawan yang refresentatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

a. Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang Usia responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	24 - 30 Tahun	5	16,1
	31 - 37 Tahun	7	22,6
	38 - 44 Tahun	5	16,1
	45 - 51 Tahun	5	16,1
	52 - 58 Tahun	7	22,6
	> 58 Tahun	2	6,5
	Total	31	100,0

Sumber: Data primer setelah diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian ini yang berumur antara 24-30 tahun yaitu sebanyak 5 orang responden (16,1%), kemudian yang berumur 31-37 tahun sebanyak 7 orang responden (22,6%), yang berumur 38-44 tahun sebanyak 5 orang responden (16,1%), responden yang berumur antara 45-51 tahun sebanyak 5 orang responden (16,1%), yang berumur antara 52-58 tahun sebanyak 7 orang responden (22,6) dan yang berumur > 58 tahun sebanyak 2 orang responden (6,5%). Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar dominan berada pada rentang umur antara 31-37 dan 52-58 tahun yaitu masing-masing 7 orang (22,6%).

b. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Laki-laki	23	74,2
	Perempuan	8	25,8
	Total	31	100,0

Sumber: Data primer setelah diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa terjadi perbedaan yang berarti perihal jenis kelamin responden. Adapun responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 orang responden (74,2%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang responden (25,8%) dari total seluruh responden yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar dominan berjenis kelamin laki-laki.

c. Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	SMA	9	29,0
	D3	2	6,5
	S1	17	54,8
	S2	2	6,5
	S3	1	3,2
	Total	31	100,0

Sumber: Data primer setelah diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 31 responden penelitian, yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 9 orang responden (29%), responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang responden (6,5%), responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 17 orang (54,8%), yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang responden (6,5%). Sedangkan responden yang berpendidikan terakhir S3 sebanyak 1 orang responden (3,2%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Kantor Pengadilan Negeri Takalar adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 17 orang responden (54,8%).

2. Deskripsi Frekuensi Variabel penelitian

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel gaya kepemimpinan (X1), *social reward* (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1), *social reward* (X2) dan kinerja karyawan (Y) terdiri dari masing-

masing 6 item pernyataan..Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval kelas} = (5-1)/5 = 0,8$$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat tinggi}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Tinggi}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Cukup tinggi}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Rendah}$$

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat rendah}$$

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Tanggapan responden terhadap kuesioner variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Gaya Kepemimpinan

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Pernyataan 1	7	14	6	4	0	117	3,77
Pernyataan 2	11	15	5	0	0	130	4,19
Pernyataan 3	12	14	5	0	0	131	4,22
Pernyataan 4	10	17	4	0	0	130	4,19
Pernyataan 5	15	12	3	1	0	134	4,32
Pernyataan 6	13	12	2	4	0	127	4,09
Skor Rata-Rata							4,13

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 6 pernyataan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan (X1) adalah 4,13. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berada pada kategori tinggi.

2. Social Reward (X2)

Tanggapan responden tentang variabel *social Reward* (X2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Social Reward

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Pernyataan 1	10	16	5	0	0	129	4,16
Pernyataan 2	9	16	6	0	0	127	4,09
Pernyataan 3	13	14	4	0	0	133	4,29
Pernyataan 4	13	10	8	0	0	129	4,16
Pernyataan 5	11	16	4	0	0	131	4,22
Pernyataan 6	14	12	5	0	0	133	4,29
Skor Rata-Rata							4,20

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan data pada table di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 6 pernyataan yang berhubungan dengan *social reward* (X2) adalah 4,20. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *social reward* (X2) berada pada kategori tinggi.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden tentang kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Pernyataan 1	14	13	2	2	0	132	4,26
Pernyataan 2	11	15	5	0	0	130	4,19
Pernyataan 3	16	13	2	0	0	138	4,45
Pernyataan 4	12	16	3	0	0	133	4,29
Pernyataan 5	16	11	3	1	0	135	4,35
Pernyataan 6	15	14	2	0	0	137	4,42
Skor Rata-Rata							4,33

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 6 pernyataan yang berhubungan dengan kinerja (Y) adalah sebesar 4,33. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) berada pada kategori sangat tinggi.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

a. Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} >$

dari r_{tabel} (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Validasi

Variabel	Item	Correlated item-total correlations (r_{Hitung})	r_{Tabel}	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	P1	0,661	0,355	0,000	Valid
	P2	0,487	0,355	0,005	Valid
	P3	0,496	0,355	0,005	Valid
	P4	0,697	0,355	0,000	Valid
	P5	0,702	0,355	0,000	Valid
	P6	0,590	0,355	0,000	Valid
Social Reward (X2)	P1	0,499	0,355	0,004	Valid
	P2	0,574	0,355	0,001	Valid
	P3	0,497	0,355	0,004	Valid
	P4	0,645	0,355	0,000	Valid
	P5	0,603	0,355	0,000	Valid
	P6	0,664	0,355	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P1	0,687	0,355	0,000	Valid
	P2	0,381	0,355	0,034	Valid
	P3	0,584	0,355	0,001	Valid
	P4	0,667	0,355	0,000	Valid
	P5	0,688	0,355	0,000	Valid
	P6	0,501	0,355	0,004	Valid

Sumber: Data primer setelah diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai dari r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), *social reward* (X2) dan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai r . Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $r > 0,60$. Untuk lebih jelasnya hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,644	0,60	Reliabel
<i>Social Reward</i> (X2)	0,609	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,619	0,60	Reliabel

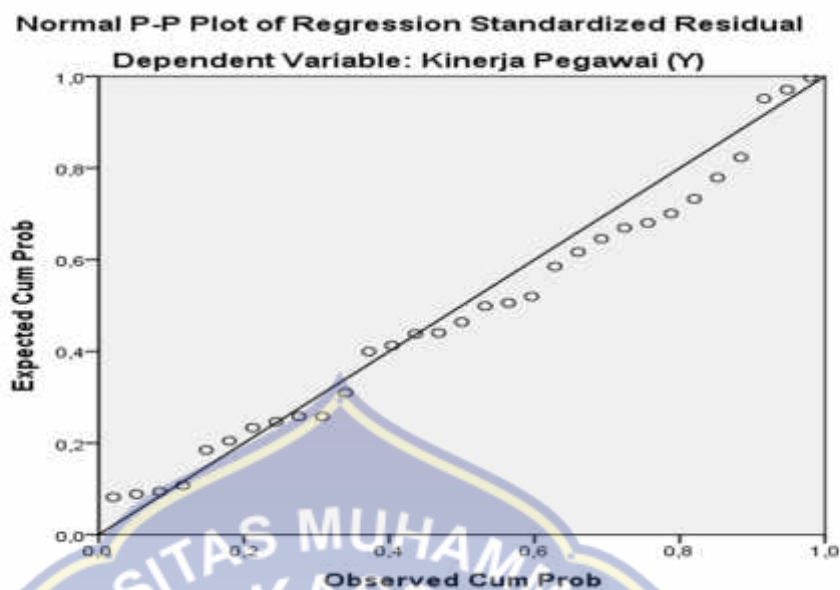
Sumber: Data primer setelah diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), *social reward* (X2) dan kinerja pegawai (Y) bisa di uji selanjutnya atau seluruh variabel menunjukkan nilai yang *reliabel* yaitu di atas standar reliabilitas yakni 0,60.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau *residual* mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji *normalitas* dapat dilihat dari gambar Normal *P-P Plot* berikut:



Gambar 4.2

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa sebaran titik-titik pada gambar *Normal P-P Plot* relatif mendekati garis lurus diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,973	1,028
	Social Reward (X2)	,973	1,028

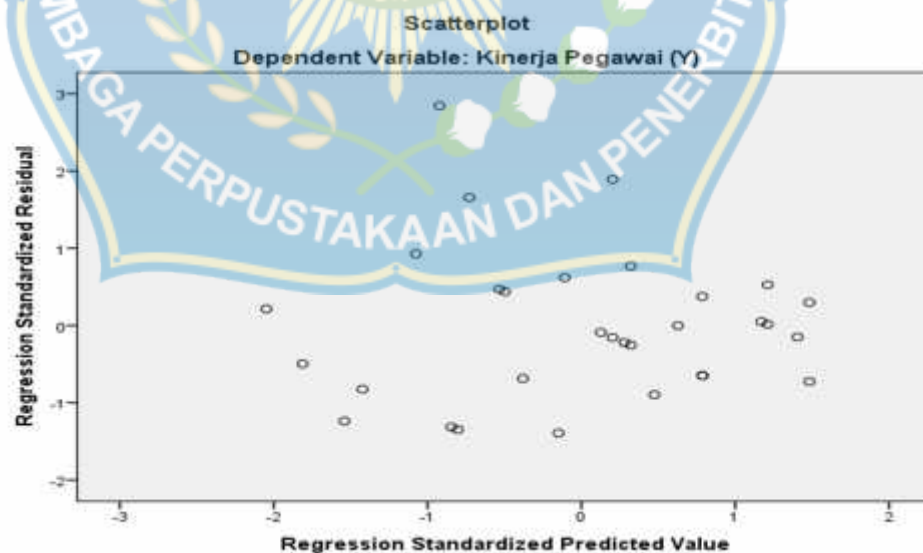
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dan *social reward* (X2) yakni sebesar 0,973. Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) gaya kepemimpinan (X1) dan *social reward* (X2) yakni sebesar 1,028. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *Scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *scatterplot* (alur sebaran) sebagai berikut:



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diukur dengan menggunakan koefisien regresi. Adapun analisis regresi linear berganda, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,727	4,356		1,544	,134
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,449	,123	,525	3,645	,001
	<i>Social Reward</i> (X2)	,322	,144	,322	2,236	,034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah dengan SPSS, 2019

$$Y = 6,727 + 0,449 X_1 + 0,322 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta () sebesar 6,727 dapat diartikan apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan *social reward* (X_2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 6,727.
2. Nilai koefisien (b_1) pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,449, artinya setiap perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,449 dengan asumsi bahwa variabel *social reward* (X_2) dianggap konstan.
3. Nilai koefisien (b_2) pada variabel *social reward* (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,322 artinya setiap perubahan pada variabel *social reward* (X_2) sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,322 dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dianggap konstan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara parsial variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Maka pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Uji Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	3,645	2,048	0,001	0,05	Berpengaruh
<i>Social Reaward</i> (X2)	2,236	2,048	0,034	0,05	Berpengaruh

Sumber: Data primer setelah diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka hasil uji hipotesis parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,645 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh *social reward* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,236 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan taraf signifikansi sebesar 0,034. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *social reward* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan *social reward* (X_2) menerangkan variansi variabel kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,435	,394	1,953

a. Predictors: (Constant), Social Reward (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah dengan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi *model summary* di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,435 atau 43,5%. Jadi dapat dikatakan bahwa 43,5% kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Takalar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan *social reward*, sedangkan sisanya 56,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan *social reward* terhadap peningkatan kerja pegawai pada kantor pengadilan negeri Takalar. Dari hasil uji regresi linear berganda yaitu Nilai

konstanta () sebesar 6,727 dapat diartikan apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan *social reward* (X2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 6,727. Nilai koefisien (b1) pada variabel gaya kepemimpinan (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,449, artinya setiap perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,449 dengan asumsi bahwa variabel *social reward* (X2) dianggap konstan. Nilai koefisien (b2) pada variabel *social reward* (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,322 artinya setiap perubahan pada variabel *social reward* (X2) sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,322 dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,645 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh *social reward* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,236 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan taraf signifikansi sebesar 0,034. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *social reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pada masing masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan *social reward* dapat dilihat dari uji koefisien determinasinya, dimana gaya kepemimpinan dan *social reward* berpengaruh sebesar 43.5% terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan Negeri Takalar, yang diaman sisanya sebesar 56.5% dipengaruhi oleh variabel lain yg tidak diteliti.

Hasil ini sesuai dengan beberapa pendapat bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan tergantung bagaimana gaya kepemimpinan setiap pemimpin dalam sebuah perusahaan beserta dengan pemberian *social reward*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Takalar.
2. *Social reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Takalar.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini maka peneliti dapat menyarankan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, sehingga disarankan agar pemimpin dapat fleksibel dan transparan dalam memimpin agar bawahan bisa dengan tenang tanpa tertekan dalam menjalankan tanggung jawab.
2. *Social reward* merupakan faktor lain yg dapat meningkatkan kinerja sehingga pimpinan diharapkan memberikan reward atas setiap hasil yang dicapai oleh bawahan.
3. Melakukan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan yang dapat menekan bawahan atau pegawai dalam menjalankan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- , 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arif Ramdhani, 2011, *Penilaian Kinerja*, PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK. Regional Sales Manado (Jurnal Acta Diurna Vol.III No.4).
- Frengky Basna. (2016), Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No.3, 319-334.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- , 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- H.M. Burhan Bungin. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Kedua. Prenada Media.
- Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.12.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFY-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Purnomo, R. A. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS: Untuk Mahasiswa, Dosen dan Praktisi*. Cet. Pertama. Ponorogo: Wade Group.
- Raymond Suak, Adolfina dan Yantje Uhing. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1050-1059.

- Rivai Zainal, Veithzal dkk, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen 2006. *Perilaku organisasi*. Jakarta:Kelompok gramedia
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siregar, S. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi Pertama. Cet. Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi Pertama Lombok. Holistica.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Y. Ruyatnasih, Anwar Musadad dan Beni Hasyim, (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang. *Jurnal Manajemen* Vol. 10 No. 3

**L
A
M
P
I
R
A
N**



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

A. Petunjuk

Bapak/Ibu yang kami hormati, mohon kiranya berkenang untuk mengisi kuesioner di bawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya. Kuesioner ini disebarakan dalam rangka menyelesaikan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada kantor Pengadilan Negeri Takalar”**

Berilah tanda \otimes (centang) pada pilihan jawaban yang disediakan sesuai dengan kondisi anda.

Keterangan Jawaban :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

B. Data Responden

- Nama Responden :
- Usia :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Tingkat Pendidikan :

C. Ucapan Terima Kasih

Peneliti sangat berterima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Hasil kuesioner ini tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu, tetapi hanya untuk kepentingan ilmiah semata.

D. Pernyataan

Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepemimpinan Otoriter					
a.	Pimpinan/ketua Pengadilan Negeri Takalar dalam membuat keputusan selalu berdasar kepada keinginan sendiri					
b.	Pimpinan/ketua Pengadilan Negeri Takalar mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya.					
2.	Kepemimpinan Delegatif					
a.	Pimpinan/ketua Pengadilan Negeri Takalar selalu melimpahkan wewenang kepada bawahan					
b.	Ketua pengadilan mempunyai kepercayaan dan keyakinan kepada bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.					

3.	Kepemimpinan Partisipatif					
a.	Pimpinan/ketua Pengadilan Negeri Takalar membuat dan menetapkan keputusan berdasarkan musyawarah bersama dengan para pegawai					
b.	Pimpinan/ketua Pengadilan Negeri Takalar menerima dan memperhatikan masukan serta informasi lain dari bawahan.					

Social Reward

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Piagam					
a.	Pemberian penghargaan kepada pegawai dapat berdampak pada peningkatan kualitas kinerja					
b.	Pemberian penghargaan berupa materi dapat meningkatkan kualitas kinerja					
c.	Penghargaan berupa bonus tiket liburan dapat meningkatkan komunikasi dan kinerja pegawai					
2.	Pujian					
a.	Apresiasi berupa pujian dari atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja					

b.	Mendapat pujian dan sanjungan dari masyarakat sekitar lingkungan kerja atas pencapaian kerja dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja pegawai					
c.	Apresiasi dari keluarga atas hasil kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja					

Kinerja

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas Kerja					
a.	Pegawai pada kantor Pengadilan Negeri takalar melakukan pekerjaan sesuai standar operasional pegawai					
b.	Pegawai pada kantor Pengadilan Negeri takalar melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang baik sesuai aturan					
2.	Kuantitas Kerja					
a.	Pegawai pada kantor Pengadilan Negeri takalar selalu menetapkan target dalam melakukan pekerjaan					

b.	Pegawai pada kantor Pengadilan Negeri takalar berusaha maksimal dalam mendapatkan hasil maksimal					
3.	Ketepatan waktu					
a.	Pegawai pada kantor Pengadilan Negeri takalar selalu melakukan pekerjaan saat setelah diberi amanah					
b.	Pegawai pada kantor Pengadilan Negeri takalar mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan					



Lampiran 2

REKAPITULASI KUESIONER

Identitas Responden				Jawaban Responden Atas Pertanyaan																				
				Gaya Kepemimpinan (X1)							Social Reward (X2)						Kinerja Pegawai (Y)							
Responden	Usia	Kenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
Resp 01	42	Laki-laki	S1	5	4	5	5	5	4	28	4	5	4	5	4	5	27	5	4	5	5	5	4	28
Resp 02	35	Laki-laki	S3	3	5	4	4	5	4	25	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28
Resp 03	34	Perempuan	S2	4	3	5	5	4	2	23	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	5	28
Resp 04	34	Laki-laki	S2	5	4	4	4	4	5	26	3	3	5	4	4	4	23	5	4	4	5	4	5	27
Resp 05	36	Perempuan	S1	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	4	27
Resp 06	30	Laki-laki	S1	4	3	4	4	4	5	24	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	4	5	28
Resp 07	60	Laki-laki	S1	4	4	4	4	5	5	26	4	3	4	3	4	3	21	4	4	4	4	5	5	26
Resp 08	53	Laki-laki	S1	4	4	5	4	4	2	23	3	4	4	4	3	5	23	5	5	5	5	5	5	30
Resp 09	61	Laki-laki	S1	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	5	4	25	2	4	4	4	4	4	22
Resp 10	54	Laki-laki	S1	4	5	4	3	2	2	20	5	4	3	3	4	5	24	4	5	4	3	2	3	21
Resp 11	50	Laki-laki	S1	3	5	5	4	4	4	25	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	4	4	4	26
Resp 12	58	Laki-laki	SMA	4	4	4	4	4	5	25	4	3	5	5	4	5	26	5	3	5	4	4	5	26
Resp 13	43	Laki-laki	S1	3	3	3	3	4	5	21	4	4	3	3	3	3	20	3	5	3	4	4	4	23
Resp 14	52	Laki-laki	SMA	4	3	3	4	5	5	24	4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	4	4	5	26
Resp 15	49	Laki-laki	SMA	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	4	29
Resp 16	56	Laki-laki	SMA	2	5	5	5	3	5	25	4	5	3	3	4	4	23	5	4	4	5	3	3	24
Resp 17	38	Perempuan	S1	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	5	5	3	25	5	3	5	4	5	4	26
Resp 18	51	Perempuan	SMA	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	5	4	4	24	5	5	4	5	5	4	28
Resp 19	52	Laki-laki	SMA	2	4	3	4	4	2	19	4	4	5	4	4	5	26	2	4	3	4	4	5	22
Resp 20	54	Laki-laki	SMA	5	4	5	4	4	4	26	3	5	4	5	4	5	26	4	4	5	4	4	4	25

Resp 21	50	Laki-laki	SMA	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	3	3	3	22	4	3	4	4	3	4	22
Resp 22	48	Laki-laki	S1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	4	5	26
Resp 23	32	Laki-laki	S1	3	5	3	5	5	4	25	5	5	4	3	5	4	26	5	5	5	5	5	5	30
Resp 24	44	Laki-laki	SMA	2	4	4	3	3	3	19	4	3	5	3	5	4	24	4	4	4	3	3	4	22
Resp 25	38	Laki-laki	S1	4	3	3	4	3	4	21	4	4	3	4	5	5	25	4	3	5	4	5	5	26
Resp 26	37	Perempuan	D3	3	4	5	3	5	3	23	4	4	4	3	5	5	25	4	3	5	5	5	4	26
Resp 27	29	Laki-laki	D3	4	5	4	5	5	5	28	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	3	5	4	23
Resp 28	29	Perempuan	S1	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	4	5	4	27
Resp 29	34	Laki-laki	S1	3	4	4	4	5	5	25	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	5	26
Resp 30	24	Perempuan	S1	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	4	4	27	5	5	4	5	5	5	29
Resp 31	30	Perempuan	S1	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	5	5	5	28	4	5	5	4	5	5	28
Skor				117	130	131	130	134	127	769	129	127	133	129	131	133	782	132	130	138	133	135	137	805
Rata-rata				3,77	4,19	4,22	4,19	4,32	4,09	4,13	4,16	4,09	4,29	4,16	4,22	4,29	4,20	4,26	4,19	4,45	4,29	4,35	4,42	4,33



Lampiran 3

DESKRIPSI FREKUENSI IDENTITAS RESPONDEN PENELITIAN

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan
N	Valid	31	31	31
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	74,2	74,2	74,2
	Perempuan	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24 - 30 Tahun	5	16,1	16,1	16,1
	31 - 37 Tahun	7	22,6	22,6	38,7
	38 _ 44 Tahun	5	16,1	16,1	54,8
	45 - 51 Tahun	5	16,1	16,1	71,0
	52 - 58 Tahun	7	22,6	22,6	93,5
	> 58 Tahun	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	29,0	29,0	29,0
	D3	2	6,5	6,5	35,5
	S1	17	54,8	54,8	90,3
	S2	2	6,5	6,5	96,8
	S3	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Lampiran 4

DESKRIPSI KATEGORI JAWABAN RESPONDEN

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Frequencies

Statistics

		X1_P1	X1_P2	X1_P3	X1_P4	X1_P5	X1_P6
N	Valid	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	12,9	12,9	12,9
	KS	6	19,4	19,4	32,3
	S	14	45,2	45,2	77,4
	SS	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	16,1	16,1	16,1
	S	15	48,4	48,4	64,5
	SS	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	16,1	16,1	16,1
	S	14	45,2	45,2	61,3
	SS	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12,9	12,9	12,9
	S	17	54,8	54,8	67,7
	SS	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,2	3,2	3,2
	KS	3	9,7	9,7	12,9
	S	12	38,7	38,7	51,6
	SS	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X1_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	12,9	12,9	12,9
	KS	2	6,5	6,5	19,4
	S	12	38,7	38,7	58,1
	SS	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

2. Social Reward (X2)

Frequencies

Statistics

		X2_P1	X2_P2	X2_P3	X2_P4	X2_P5	X2_P6
N	Valid	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X2_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	16,1	16,1	16,1
	S	16	51,6	51,6	67,7
	SS	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	19,4	19,4	19,4
	S	16	51,6	51,6	71,0
	SS	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12,9	12,9	12,9
	S	14	45,2	45,2	58,1
	SS	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	25,8	25,8	25,8
	S	10	32,3	32,3	58,1
	SS	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12,9	12,9	12,9
	S	16	51,6	51,6	64,5
	SS	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

X2_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	16,1	16,1	16,1
	S	12	38,7	38,7	54,8
	SS	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

3. Kinerja Pegawai (Y)

Frequencies

		Statistics					
		Y_P1	Y_P2	Y_P3	Y_P4	Y_P5	Y_P6
N	Valid	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		Y_P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6,5	6,5	6,5
	KS	2	6,5	6,5	12,9
	S	13	41,9	41,9	54,8
	SS	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

		Y_P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	16,1	16,1	16,1
	S	15	48,4	48,4	64,5
	SS	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

		Y_P3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,5	6,5	6,5
	S	13	41,9	41,9	48,4
	SS	16	51,6	51,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9,7	9,7	9,7
	S	16	51,6	51,6	61,3
	SS	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,2	3,2	3,2
	KS	3	9,7	9,7	12,9
	S	11	35,5	35,5	48,4
	SS	16	51,6	51,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,5	6,5	6,5
	S	14	45,2	45,2	51,6
	SS	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Lampiran 5

UJI VALIDASI DAN REABILITAS INSTRUMEN

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations						
		X1_P1	X1_P2	X1_P3	X1_P4	X1_P5	X1_P6	TOTAL_X1
X1_P1	Pearson Correlation	1	,018	,369*	,339	,320	,230	,661**
	Sig. (2-tailed)		,925	,041	,062	,079	,213	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1_P2	Pearson Correlation	,018	1	,307	,351	,184	,113	,487**
	Sig. (2-tailed)	,925		,093	,053	,323	,544	,005
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1_P3	Pearson Correlation	,369*	,307	1	,259	,161	-,123	,496**
	Sig. (2-tailed)	,041	,093		,159	,386	,510	,005
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1_P4	Pearson Correlation	,339	,351	,259	1	,455*	,273	,697**
	Sig. (2-tailed)	,062	,053	,159		,010	,137	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1_P5	Pearson Correlation	,320	,184	,161	,455*	1	,418*	,702**
	Sig. (2-tailed)	,079	,323	,386	,010		,019	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31

X1_P6	Pearson Correlation	,230	,113	-,123	,273	,418*	1	,590**
	Sig. (2-tailed)	,213	,544	,510	,137	,019		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,661**	,487**	,496**	,697**	,702**	,590**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,005	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	6

2. Social Reward (X2)

Correlations

		X2_P1	X2_P2	X2_P3	X2_P4	X2_P5	X2_P6	TOTAL_X2
X2_P1	Pearson Correlation	1	,243	,318	-,048	,280	,036	,499**
	Sig. (2-tailed)		,187	,081	,799	,126	,848	,004
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2_P2	Pearson Correlation	,243	1	-,129	,262	,236	,395*	,574**
	Sig. (2-tailed)	,187		,490	,154	,200	,028	,001

	N	31	31	31	31	31	31	31
X2_P3	Pearson Correlation	,318	-,129	1	,384*	,070	,090	,497**
	Sig. (2-tailed)	,081	,490		,033	,710	,629	,004
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2_P4	Pearson Correlation	-,048	,262	,384*	1	,174	,360*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,799	,154	,033		,348	,047	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2_P5	Pearson Correlation	,280	,236	,070	,174	1	,402*	,603**
	Sig. (2-tailed)	,126	,200	,710	,348		,025	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2_P6	Pearson Correlation	,036	,395*	,090	,360*	,402*	1	,664**
	Sig. (2-tailed)	,848	,028	,629	,047	,025		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,499**	,574**	,497**	,645**	,603**	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,004	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,609	6

3. Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y_P1	Y_P2	Y_P3	Y_P4	Y_P5	Y_P6	TOTAL_Y
Y_P1	Pearson Correlation	1	,136	,524**	,405*	,203	,041	,687**
	Sig. (2-tailed)		,466	,002	,024	,273	,829	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y_P2	Pearson Correlation	,136	1	-,130	,167	,052	,113	,381*
	Sig. (2-tailed)	,466		,486	,371	,782	,544	,034
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y_P3	Pearson Correlation	,524**	-,130	1	,244	,337	,097	,584**
	Sig. (2-tailed)	,002	,486		,186	,064	,603	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y_P4	Pearson Correlation	,405*	,167	,244	1	,378*	,186	,667**
	Sig. (2-tailed)	,024	,371	,186		,036	,316	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y_P5	Pearson Correlation	,203	,052	,337	,378*	1	,430*	,688**
	Sig. (2-tailed)	,273	,782	,064	,036		,016	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y_P6	Pearson Correlation	,041	,113	,097	,186	,430*	1	,501**
	Sig. (2-tailed)	,829	,544	,603	,316	,016		,004
	N	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,687**	,381*	,584**	,667**	,688**	,501**	1

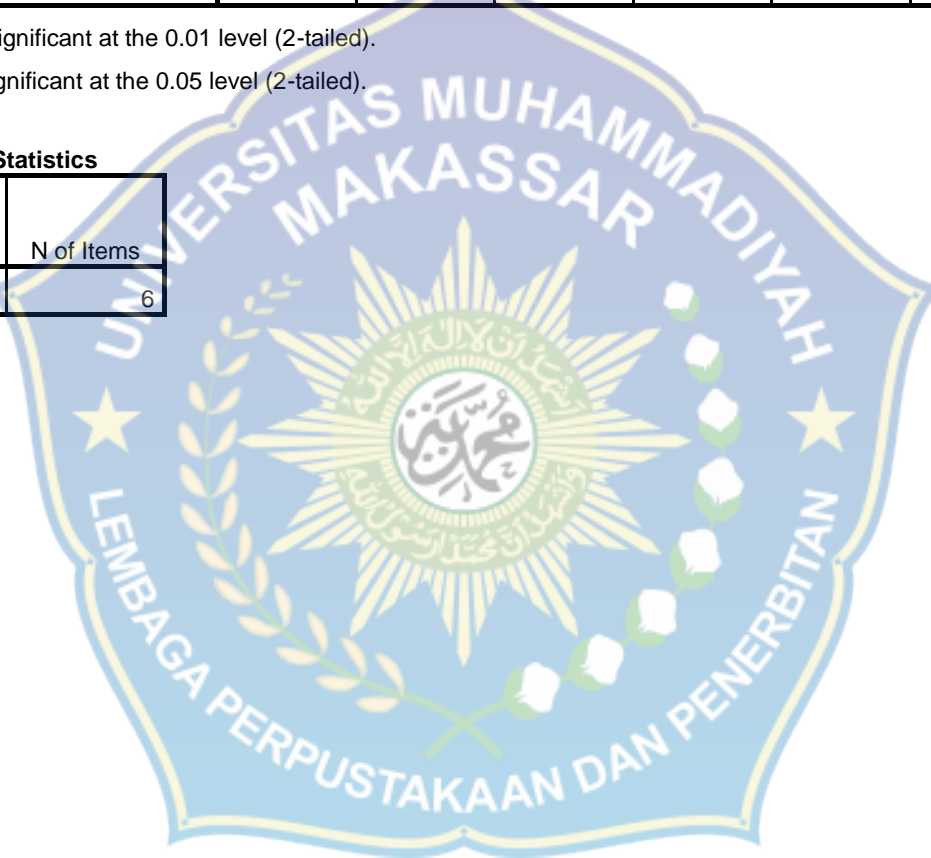
Sig. (2-tailed)	,000	,034	,001	,000	,000	,004	
N	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,619	6

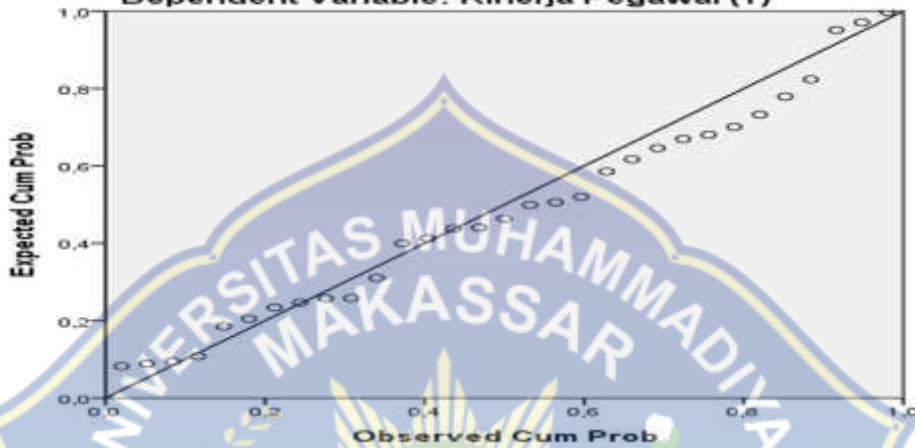


Lampiran 6

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



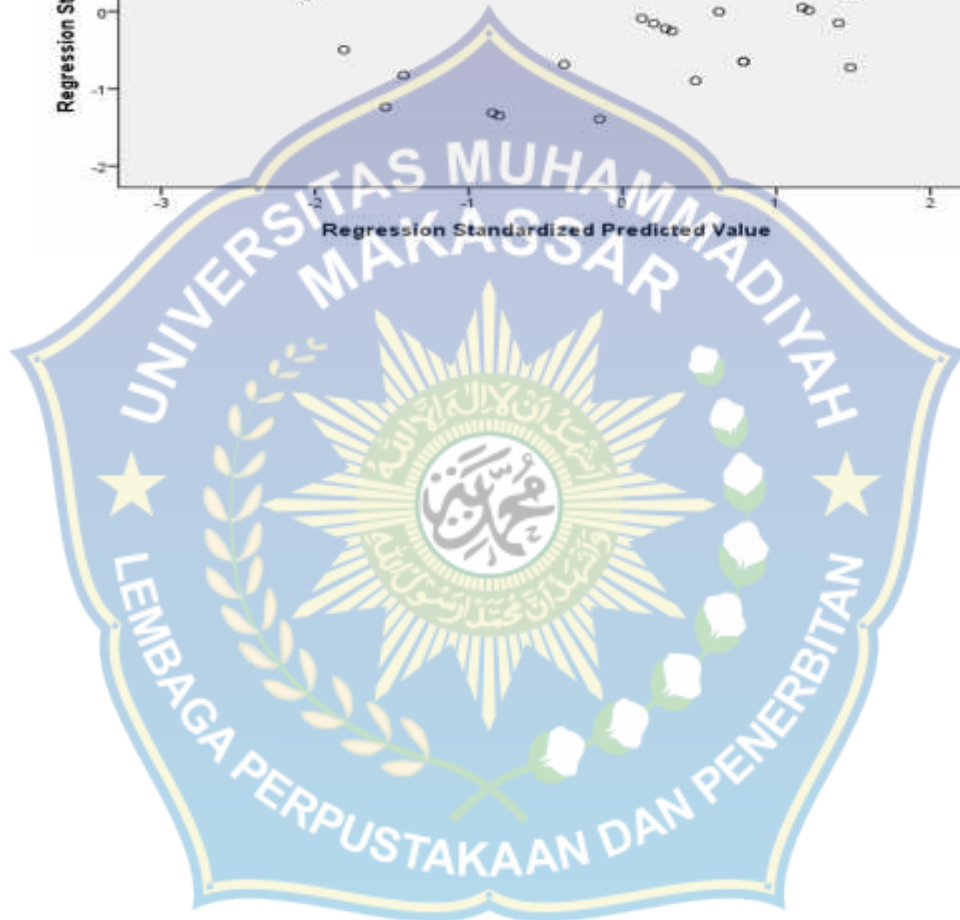
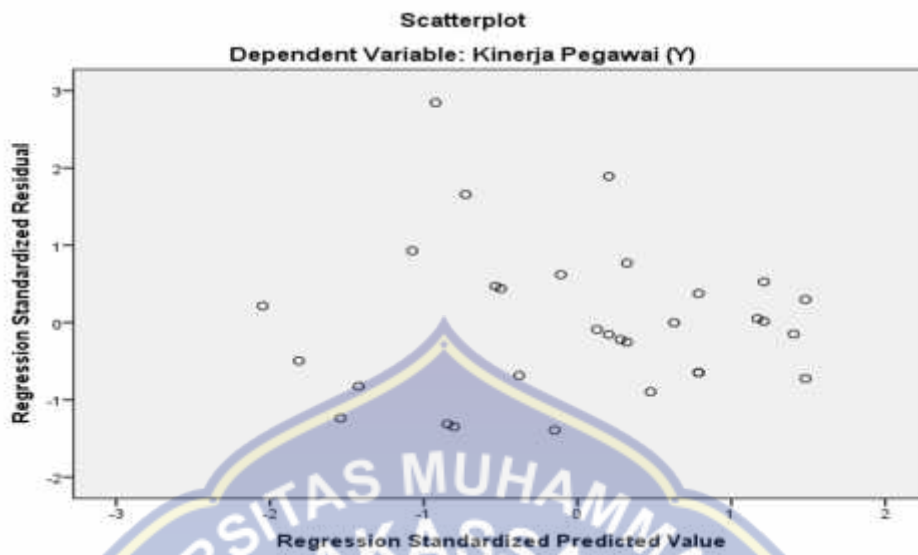
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,727	4,356			1,544	,134		
Gaya Kepemimpinan (X1)	,449	,123	,525		3,645	,001	,973	1,028
Social Reward (X2)	,322	,144	,322		2,236	,034	,973	1,028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,727	4,356		1,544	,134
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,449	,123	,525	3,645	,001
	Social Reward (X2)	,322	,144	,322	2,236	,034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,727	4,356		1,544	,134
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,449	,123	,525	3,645	,001
	Social Reward (X2)	,322	,144	,322	2,236	,034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

UJI KOFESIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,435	,394	1,953

a. Predictors: (Constant), Social Reward (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

RIWAYAT PENULIS



Shahardiansah iman panggilan Iman lahir di Sungguminasa pada tanggal 09 November 1997 dari pasangan suami istri, Bapak Sakir D.S dan Ibu Hj. Sunniati Hasan Sakir. Peneliti adalah anak pertama dari dua bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Dusun Anassappu, desa Bontobiraeng Selatan, Kecamatan Bontonompo, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN Anassappu tahun 2009, SMP Negeri 3 Bontonompo, lulus tahun 2012, SMA Negeri 1 Bajeng, lulus tahun 2015, Kemudian mulai tahun 2015 mengikuti Program Strata I (S1) di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Universitas Muhammadiyah Makassar.

