

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
PENGEMBANGAN KARYAWAN, DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Pengadilan Negeri
Jakarta Timur)

SKRIPSI

MEGA OKTAVIANI PUTRI

2118000030

*Ace
Agia Sisy
28/6/22
Prasy H*



**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA
2022**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
PENGEMBANGAN KARYAWAN, DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Pengadilan Negeri
Jakarta Timur)

SKRIPSI

MEGA OKTAVIANI PUTRI

21180000030



**SKRIPSI INI DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI SEBAGIAN
PERSYARATAN MENJADI SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN
KARYAWAN, DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Pengadilan Negeri Jakarta Timur)

yang disusun untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Strata-1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan, duplikasi ataupun plagiat dari karya ilmiah yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan STEI dan di Perguruan Tinggi lainnya, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur tiruan, duplikasi ataupun plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 21 Juli 2022



MEGA OKTAVIANI PUTRI

NIM 2118000030

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan Judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN
KARYAWAN, DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Pengadilan Negeri Jakarta Timur)

dibuat untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi sarjana Manajemen (S.M) di program Studi Strata 1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Skripsi ini ditulis di bawah Bimbingan Drs. Jusuf Hariyanto, M.Sc. dan di ketahui oleh Kepala Program Studi Strata 1 Manajemen, serta dinyatakan memenuhi syarat sebagai skripsi pada Program Studi Strata 1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta.

Jakarta, 21 Juli 2022

Pembimbing,



Drs. Jusuf Hariyanto, M.Sc.

Kepala Program Studi S-1 Manajemen,



Muhammad Ramaditya, BBA., M.Sc.




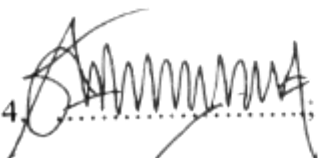
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN
KARYAWAN, DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Pengadilan Negeri Jakarta Timur)

telah diuji dalam suatu sidang skripsi yang diselenggarakan oleh Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia pada tanggal 21 Juli 2022 dengan nilai

Panitia Ujian Skripsi

1. ; Muhammad Ramaditya, BBA. M.Sc
(Kepala Program Studi S-1 Manajemen)
2. ; Drs. Jusuf Hariyanto, M.Sc.
(Dosen Pembimbing)
3. ; Dr. Ir. Meita Pragiwani, MM.
(Penguji 1)
4. ; Farmansjah Maliki, SE., MM.
(Penguji 2)

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT berkat karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan sebagian, persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI), Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga semua kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini disampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Drs. Jusuf Hariyanto, M.Sc. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dr. Ir. Meita Pragiwani, MM. dan Farmansjah Maliki, SE., MM. selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan tenaga atas saran dan kritikan selama proses sidang.
3. Bapak Drs. Ridwan Maronrong, M.Sc. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta.
4. Bapak Muhammad Ramaditya, BBA., M.Sc. selaku Kepala Program Studi S-1 Manajemen.
5. Bapak Tito Suhud, S.H., M.H. dan Bapak Victor Togi Rumahorbo, S.H., M.H. selaku Ketua dan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Timur atas waktu dan kesabaran yang telah diberikan untuk berdiskusi.
6. Pihak Pengadilan Negeri Jakarta Timur yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang peneliti perlukan.
7. Ayah dan ibu tercinta, bapak Suparmin dan ibu Pujiastutik, serta kakak dari peneliti Doni Eka Saputra dan Dian Fitriana yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, dan
8. Saudari Aulia Kotrinnada, Chofifatul Mahmudah, Eka Rosita, Galuh Octafiani, Mega Dwi Wardani, Melysa Tika Alviani, Mutiara Nabila, Olivia Isti Mayura Mukti, Pinkan Mei Dika, Syilviana Dien Febiarsiwi, dan Syiva Fauziah selaku sahabat yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan/kelemahan. Untuk itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini.

Jakarta, 21 Juli 2022



MEGA OKTAVIAN PUTRI

NIM 21180000030

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mega Oktavian Putri
NIM : 21180000030
Program studi : S-1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN
KARYAWAN, DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Pengadilan Negeri Jakarta Timur)

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 21 Juli 2022

Yang menyatakan,



Mega Oktavian Putri

Mega Oktavian Putri
NIM: 21180000030

Dosen Pembimbing:
Drs. Jusuf Hariyanto, M.Sc.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARYAWAN, DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Pengadilan Negeri Jakarta Timur)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karyawan, dan *reward* terhadap kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Jakarta Timur. Gaya kepemimpinan, pengembangan karyawan, dan *reward* sebagai variabel bebas, sedangkan indikator kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, dengan pendekatan kuantitatif dengan analisis data berupa *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan menggunakan *software* berupa *SmartPLS3*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Pengadilan Negeri Jakarta Timur. Sampel diambil menggunakan Teknik *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 57 karyawan. Data yang digunakan merupakan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan *Google Form* dan diukur menggunakan *Skala Likert*.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Pada pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Pada *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, pengembangan karyawan, reward, kinerja karyawan.

Mega Oktavian Putri
NIM: 21180000030

Supervisor:
Drs. Jusuf Hariyanto, M.Sc.

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, EMPLOYEE DEVELOPMENT,
AND REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE***
(Case Study on Civil Servants at the East Jakarta District Court)

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, employee development, and rewards on employee performance at the East Jakarta District Court. Leadership style, employee development, and rewards as independent variables, while employee performance indicators as the dependent variable.

This study uses an associative approach, with a quantitative approach with data analysis in the form of Structural Equation Modeling (SEM) using software such as SmartPLS3. The population of this study were employees of the East Jakarta District Court. Samples were taken using purposive sampling technique with a sample of 57 employees. The data used is primary data. Data collection techniques using Google Form and measured using a Likert Scale.

The results in this study indicate that the leadership style has a positive effect on employee performance but is not significant. Employee development has a positive effect on employee performance but is not significant. The reward has a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: leadership style, employee development, reward, employee performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II	6
KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1. Kinerja Karyawan	6
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	6
2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan	7
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	8
2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	8
2.1.2.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	9
2.1.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan	10

2.1.3. Pengembangan Karyawan	11
2.1.3.1. Pengertian Pengembangan Karyawan	11
2.1.3.2. Tujuan Pengembangan Karyawan	12
2.1.3.3. Metode Pengembangan Karyawan	12
2.1.3.4. Indikator Pengembangan Karyawan	13
2.1.4. <i>Reward</i>	14
2.1.4.1. Pengertian <i>Reward</i>	14
2.1.4.2. Bentuk-Bentuk <i>Reward</i>	15
2.1.4.3. Asas Pemberian <i>Reward</i>	16
2.1.4.4. Indikator <i>Reward</i>	17
2.2. <i>Review</i> Penelitian Terdahulu	18
2.3. Kerangka Konseptual Penelitian	21
2.3.1. Keterkaitan antar Variabel	
2.3.1.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3.1.2. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3.1.3. Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan	23
2.3.2. Kerangka Fikir	23
2.3.3. Hipotesis atau Proposisi	24
BAB III	25
METODE PENELITIAN	25
3.1. Pendekatan Penelitian	25
3.2. Populasi dan Sampel	25
3.2.1. Populasi	25
3.2.2. Sampel	25
3.3. Metode Pengambilan Data	26
3.4. Operasional Variabel	27
3.5. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	29
3.5.1. <i>Evaluation of Measurement Model (Outer Model)</i>	30

3.5.2. <i>Evaluation of Structural Model (Inner Model)</i>	31
3.6. Metode Penyajian Data	31
BAB IV	32
HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1. Hasil Penelitian	32
4.1.1. Deskripsi Instansi	32
4.1.1.1. Sejarah Pengadilan Negeri Jakarta Timur	32
4.1.1.2. Visi dan Misi Pengadilan Negeri Jakarta Timur	33
4.1.1.2.1. Visi Pengadilan Negeri Jakarta Timur	33
4.1.1.2.2. Misi Pengadilan Negeri Jakarta Timur	33
4.1.1.3. Motto Pengadilan Negeri Jakarta Timur	34
4.1.1.4. Struktur Organisasi	34
4.1.2. Deskripsi Responden	35
4.1.2.1. Deskripsi Responden berdasarkan Umur	35
4.1.2.2. Deskripsi Responden berdasarkan Divisi	36
4.2. Hasil Pembahasan	37
4.2.1. Uji Validitas	38
4.2.1.1. <i>Convergent Validity</i>	38
4.2.1.2. <i>Discriminant Validity</i>	38
4.2.2. Uji Reabilitas: <i>Construct Reability</i> dan <i>Validity Croanbach's Alpha</i> , <i>Composit Reeability</i> dan <i>AVE</i>	40
4.2.3. <i>R-Square</i>	42
4.2.4. <i>Path Coefficient</i>	42
4.2.5. <i>T-Statistic (Bootstrapping)</i>	43
4.2.6. Temuan Hasil Penelitian	45
4.2.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	45
4.2.6.2. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	45
4.2.6.3. Pengaruh <i>Reward</i> tetrhadap Kinerja Karyawan	45

BAB V	47
SIMPULAN DAN SARAN	47
5.1. Simpulan	47
5.2. Saran	47
5.3. Keterbatasan Penelitian dan Pengembangan Penelitian Selanjutnya	48
DAFTAR REFRENSI	49
LAMPIRAN	52
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Ketentuan Interpretasi Skor Jawaban	27
Tabel 3.2. Operasional Variabel	28
Tabel 4.1. Data Responden berdasarkan Umur	35
Tabel 4.2. Data Responden berdasarkan Divisi	36
Tabel 4.3. <i>Outer Loading's</i>	38
Tabel 4.4. <i>Cross Loading</i>	39
Tabel 4.5. <i>Discriminant Validity</i>	39
Tabel 4.6. <i>Construct Realibility dan Validity Croanbach's Alpa, Composite</i> <i>Reability dan AVE</i>	41
Tabel 4.7. <i>R-Square</i>	42
Tabel 4.8. <i>Path Coefficient</i>	43
Tabel 4.9. <i>T-Statistic (Bootstrapping)</i>	44

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Fikir	23
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	34
Gambar 4.2. <i>Frame Work</i>	37
Gambar 4.3. <i>Frame Work</i> : Hasil <i>T-Statistic (Bootstrapping)</i>	43

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	52
Lampiran 2. Data Tabulasi Skor Gaya Kepemimpinan (X_1)	55
Lampiran 3. Data Tabulasi Skor Pengembangan Karyawan (X_2)	57
Lampiran 4. Data Tabulasi Skor <i>Reward</i> (X_3)	58
Lampiran 5. Data Tabulasi Skor Kinerja Karyawan (Y).....	60
Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup	62