



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *REWARD*, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KECAMATAN MONTONG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

**IWAN MAULANA**

**NPM. 21801081523**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGAM STUDI MANAJEMEN**

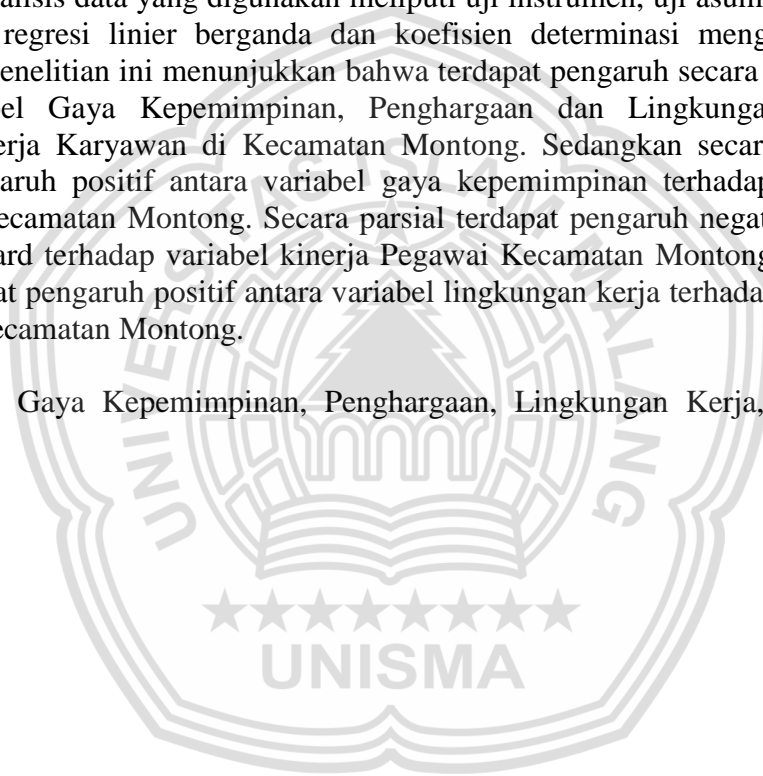
**MALANG**

**2022**

## ABSTRAK

Dalam pengelolaan sumber daya manusia selalu berkaitan dengan kebijakan dan praktik yang bersifat prosedural seperti bagaimana mengelola dan mengatur karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Montong. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah 50 responden yang terdiri dari pegawai di Kecamatan Montong. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis regresi linier berganda dan koefisien determinasi menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Penghargaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Montong. Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Montong. Secara parsial terdapat pengaruh negatif antara variabel Reward terhadap variabel kinerja Pegawai Kecamatan Montong. Secara parsial terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Montong.

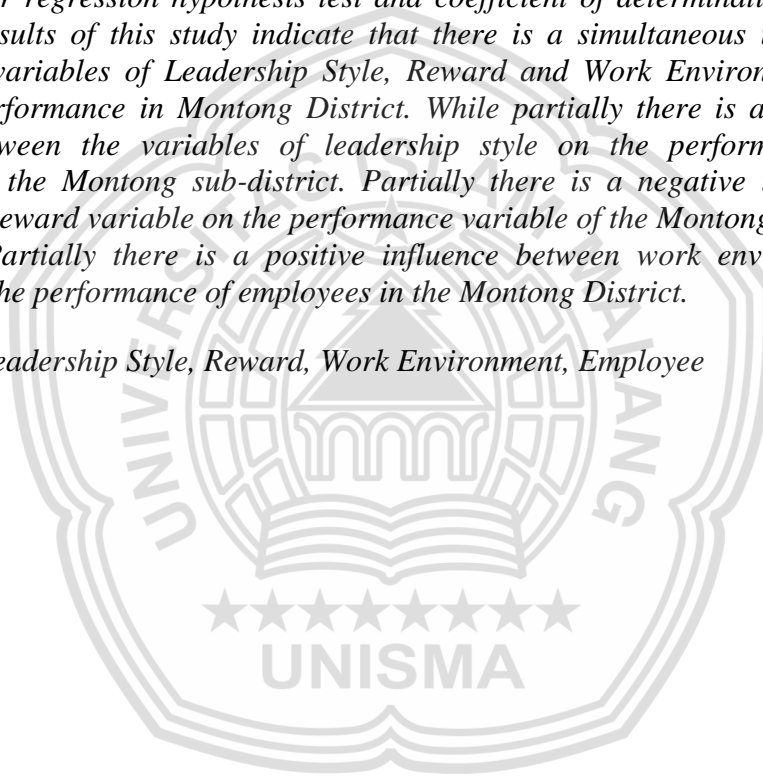
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan



## ABSTRACT

*In the management of human resources, it is always related to precedural policies and practices such as how to manage and regulate employees in the company to achieve the goals that have been set. This study aims to determine the effect of leadership style, reward and work environment on employee performance in Montong District. This type of research is quantitative. The population used was 50 respondents consisting of employees in Montong District. Determination of the number of samples used in this study is the census method with a sample of 50 respondents. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis used includes instrument test, classical assumption test, multiple linear regression hypothesis test and coefficient of determination using SPSS. The results of this study indicate that there is a simultaneous influence between the variables of Leadership Style, Reward and Work Environment on Employee Performance in Montong District. While partially there is a positive influence between the variables of leadership style on the performance of employees in the Montong sub-district. Partially there is a negative influence between the Reward variable on the performance variable of the Montong District Employees. Partially there is a positive influence between work environment variables on the performance of employees in the Montong District.*

**Keywords :** Leadership Style, Reward, Work Environment, Employee Performance



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pandemi COVID-19 telah membuat situasi bagi banyak orang menjadi serba sulit. Salah satu pihak yang mengalaminya adalah para mahasiswa semester akhir, terutama dalam proses pengerjaan skripsi. Sejak awal Maret 2020, berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah. Mulai dari membatasi hubungan sosial (*social distancing*), menghimbau untuk bekerja di rumah (*work from home*) bagi sebagian besar karyawan, meniadakan kegiatan ibadah, dan meminta masyarakat untuk tetap di rumah serta mengurangi aktivitas ekonomi di luar rumah. Kebijakan tersebut bermaksud baik, namun dampak dari kebijakan tersebut memiliki resiko tinggi, hingga akhir Maret 2020 kebijakan pemerintah bukan hanya *social distancing* tapi dilanjutkan dengan *Physical Distancing*, dan juga pemerintah telah menetapkan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB).

Dengan banyaknya instansi penyelenggara layanan publik yang membatasi layanan, menginisiasi layanan online bahkan sampai meniadakan pelayanan sementara, menjadi satu fenomena yang harus dilakukan. Pembatasan pelayanan publik ini mulai dilakukan oleh pemerintah sejak pertengahan bulan Maret 2020 ini, dimulai dengan meliburkan anak sekolah dengan meminta untuk belajar di rumah dan kemudian menghimbau kepada pegawai- pegawai untuk melakukan

*Work From Home (WFH).*

Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Mangkunegara (2014:09) kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Jadi seseorang dapat berinteraksi dengan organisasi tempatnya dia bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang telah diterima.

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel serta berorientasi. Camat Montong pada awal tahun 2022 mengeluarkan Perjanjian Kinerja. Berdasarkan isi dari Perjanjian Kinerja tersebut. Peneliti melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Montong** ”.

Diketahui kinerja pegawai di Kecamatan Montong sudah cukup baik, namun mengingat pentingnya kinerja pegawai maka Kecamatan Montong senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja

pegawai yaitu kemampuan dan motivasi. Dari segi kemampuan pegawai diketahui jika pegawai di Kecamatan Montong mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, namun untuk meningkatkan kemampuan pegawai di Kecamatan Montong mengadakan pendidikan dan penelitian. Sedangkan dari segi motivasi kerja, diketahui jika untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Montong memberikan kompensasi di luar gaji seperti gaji ketiga belas, tunjangan hari raya serta penghargaan satyalencana sebagai bentuk motivasi positif.

Selain itu, bentuk motivasi negatif yang diterapkan adalah dengan melakukan pengawasan kepada pegawai serta memberikan sanksi kepada pegawai di Kecamatan Montong melakukan beberapa upaya yaitu pendidikan dan latihan, penegakan disiplin melalui hukuman serta meningkatkan kesejahteraan pegawai. Meski secara umum meningkatkan kinerja pada pegawainya, perlu adanya pembinaan pegawai secara berkesinambungan.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Robbins (2007:448) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya



kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. 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 (Tampubolon, 2007).

Beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui *Reward*. *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu, sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Penghargaan (*Reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemenuh kebutuhan tertentu (Shields, 2016:12; dalam suak dkk, 2017). Definisi lainnya menjelaskan bahwa, penghargaan (*Reward*) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Satrohadiwiry, 2010:17; efendi dkk, 2017) sebagai langkah nyata dalam hasil membina maka

diadakan pemberian reward pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Pemberian *Reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajiban perlu diterapkan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan keuntungan-keuntungan ekonomi (*Economic Reward*). Jika hak berkaitan dengan *Reward* sebagai perangsang peningkatan kinerja. Maka semakin sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan, semakin besar pula karyawan akan mengurangi tindakan yang baik. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapatkan sanksi atau hukuman atas kesalahan yang dilakukan maka akan semakin berkurang pula tindakankesalahan yang dilakukan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh baiknya pemberian penghargaan dan adilnya pemberian hukuman.

Namun dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelolah dan mengatur karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelolah dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna untuk melahirkan kinerja karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan Citraningtyas



dan Djastuti (2017); Fariski dan Wahyuati (2017), yaitu semakin membaiknya lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat diketahui dari penelitian Citraningtyas dan Djastuti itu bahwa lingkungan kerja berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Menurut Sumantri (2016), lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan perusahaan mereka dan lingkungan kerja dapat menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian perusahaan tersebut. Sedangkan berdasarkan research gap yang melakukan hanafi dan yohana (2017), pawirosumarto et al, (2016), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Robbins: dan jugle dalam Zelvia (2015)".

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, Reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Montong?

3. Bagaimana pengaruh Reward terhadap kinerja pegawai di kecamatan Montong?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai d kecamatan Montong ?

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan reward, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Montong.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Montong.
3. Untuk menganalisi pengaruh Reward terhadap kinerja pegawai di kecamatan Montong
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai di kecamatan Montong

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi bagi pembaca dan memperkaya wawasan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta dapat dijadikan rujukan penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi

perusahaan untuk mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja diperusahaan tersebut dengan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan, reward dan lingkungan kerja untuk meminimalisir terjadinya tingkat kinerja karyawan yang tinggi.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. variabel Gaya Kepemimpinan, Reward dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Montong.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Montong.
3. Variabel *Reward* secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai di Kecamatan Montong.
4. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Montong.

#### 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di Kecamatan Montong tidak mencakup semua, sehingga hasil penelitian hanya bisa dimanfaatkan oleh Kecamatan Montong.
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel Gaya kepemimpinan,

*reward*, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Montong sedangkan masih banyak faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang perlu diteliti.

### 5.3 Saran

Adapun saran yang disampaikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pemimpin di Kecamatan Montong, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dengan indikator kepemimpinan di Kecamatan Montong memiliki sikap ramah, disarankan kepada Pemimpin di kecamatan Montong untuk mempertahankan sikap ramahnya agar visi misi di Kecamatan Montong dapat terwujud.
2. Bagi Pemimpin di Kecamatan Montong, meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* dengan indikator mendapatkan penghargaan sesuai dengan kinerja. Dengan demikian, disarankan untuk memberikan penghargaan secara finansial maupun secara non finansial kepada pegawai atas suatu kinerjanya.
3. Bagi Pegawai di Kecamatan Montong, meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan indikator tempat kerja dilengkapi dengan fasilitas kantor yang mendukung. Dengan demikian, disarankan kepada pihak Kecamatan Montong untuk mempertahankan dan menjaga fasilitas kantor.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian dengan topik yang sama, di harapkan untuk menambah variabel- variabel

lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.





## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. RemajaRosdakarya, Bandung
- Abdul Rivai dan Darsono Prawinegoro. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Ahmad S. Ruky. 2012. *Sistem Manejemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ahmad Tohardi, (2010). *pemahaman praktis Manajemen sumber Daya Manusia*. Universitas Tajung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- An English – Indonesian Dictionary. Jakarta: PT Gramedia Baskoro sigit Wahyu, dan Susanty, Aries. 2012. *pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan* (studi kasus pada PT.PLN (persero) APD semarang).J@TI Undip, Vol VII, NO 2, Mei 2012
- Anwar Prabu Mangkunegm, 2014. *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arifin, Bambang Syamsul 2015. *Psikologi Sosia*. Bandung: CV Pustaka setia.
- Alwi, S. 2010. *Manajemen sumberdaya Manusia* BPFE. UGM. Yogyakarta: BPFE.
- Arifin, Bambang Syamsul. 2015. *Psikologis Sosial*. Bandung: CV pustaka setia
- Arlianis, 2017. “*Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara syariahsemarang*” IAIN salatiga semarang: jateng
- Armstrong, M. And Baron, A. 1998. *Performance Management –the New Realities*. London :*Institute of Personal and Development*.
- Bejo Siswanto Sastrohadwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT.Rajagrafindo persada.
- Bernardine R. Wijaya & Susilo Supardo, 2006. *Kepemimpinan Dasar-Dasar*. Jakarta : PT.Rajagrafindo persada.
- Citraningtyas, N., & Djastuti, L (2017). *Pengaruh pelatihan Dan lingkungan Kerja terhadapkinerja karyawan Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara*.
- Efendy, R., Sjahruddin J., & Gani, M, (2017). *PraktikMotivasi Kerja dan Konsekuensinya*. E-Issn: 2442-4536. Jurnal Pro Bisnis. Vol. 9(2), 1-15.
- Faldian, Rahmanda Putra, dkk.2013 *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan* Studi Pada Karyawan PT. jamsostek (Persero) Cabang Malang. Malang : Fakultas Ilmu AdministrasiUniverrsitat Brawijaya.
- Greogy Moorhead dan Ricky W. Griffin.2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber*
- Hanafi, Bayu Dwilaksono & Yohana, Corry, 2017. *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*.

- Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016. STIESIA.
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Khairizah (2018) *Tentan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Luthans, F, (2012). *O rganizational Behavior*, Mc- Graw Hill New York. Jhon Shields. 2016. *Managing Employee performance and Reward*,
- Mangkunegara A.P. 2012. *Manajemen Sumber DayaManusia PT*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi KinerjaSDM*. Bandung: PT. Refika Aditam.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Moehariono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *PerilakuOrganisas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan Kesembilan. *pendekatan Andministrative dan Operasional*. Jakarta :Bumi Askara. *Pengembanganny*. CV. Andi Offset, Yogyakarta. Bangung,
- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- P. Edi Sumantri, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja DanLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas*, jurnal Pro Bisnis Vol 9 No. 2 Agustus 2016 1 ISSN : 1979 – 9268 e-ISSN :2442 -4536.
- Prawirosentoso, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPEF Yogyakarta. *second Edition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Robbins, S.P dan Judge T.A 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen. (2007) *Manajemen*. Edisi kedelapan, jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo.
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Badung: Alfabeta
- Sumantri, P.E. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja danLingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan*

- Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. ISSN: 1979- 9268,*  
Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.  
Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.  
Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

