



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM KOMPENSASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.  
Cabang Jember )**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**SAMSUL HADI  
NIM 090810301243**

**JURUSAN S1 AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2013**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM KOMPENSASI, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.  
Cabang Jember)**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Akuntansi (SI)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

**Disusun oleh:  
Samsul Hadi  
090810301243**

**JURUSAN S1 AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2013**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsiku ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasihku kepada :

1. Kedua orangtuaku Nasib dan Marbu'ah yang senantiasa memberikan semangat, bimbingan, doa, dan dukungan. Terima kasih atas semua doa dan kasih sayang selama ini, terima kasih untuk seluruh titik peluh keringat yang menetes demi memberikan pendidikan terbaik dan harapan yang tertinggi untuk menggapai cita-cita;
2. Kedua kakakku tersayang MbK Susilowati dan Maz Saiful Bahri dan adek keponakanku tersayang Ana Nabila Octavia dan Dea Putri Ramadhani yang sudah mendukungku selama duduk di bangku perkuliahan hingga sekarang, serta dukungan seluruh keluarga besarku, terima kasih atas segala perhatian dan doanya;
3. Guru-guruku dari TK hingga Perguruan Tinggi, yang telah memberikan segenap ilmunya dan membimbingku dengan penuh sabar;
4. Dosen Pembimbingku Ibu Kartika SE, Msc, Ak dan Bapak Dr. Muhammad Miqdad SE, MM, Ak yang telah memberikan ilmu, waktu, tenaga, doa, dan pikirannya dalam membimbing dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh perhatian dan tanggung jawab yang tinggi serta motivasi yang sudah diberikan;
5. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

## **MOTTO**

Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah.

Sekiranya ahli kitab beriman, tentunya itu lebih baik bagi mereka; diantara mereka ada yang beriman dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.

**(QS. Ali Imran : 110)**

Kita lahir dengan otak di dalam tengkorak kepala kita. Sehingga tidak peduli semiskin mana pun kita, kita tetap kaya. Karena tidak akan ada seorang pun yang dapat mencuri otak kita, fikiran kita dan idea kita. Dan apa yang anda pikirkan dalam otak anda jauh lebih berharga daripada emas dan perhiasan.

**\_ HITAM PUTIH \_**

Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat

**\_ Winston Churchill \_**

Dari semua hal, pengetahuan adalah yang paling baik, karena tidak kena tanggung jawab maupun tidak dapat dicuri, karena tidak dapat dibeli, dan tidak dapat dihancurkan

**\_ Hitopadesa \_**

Semakin lama engkau menunda, akan semakin besar ketakutanmu tentang ketidak-pastian masa depan

**@Samuel Ntu Chem@**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Samsul Hadi

NIM : 090810301243

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Kompensasi, dan motivasi (Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Jember)" adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 11 September 2013

Yang menyatakan,



Samsul Hadi

NIM 090810301243

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM KOMPENSASI, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang  
Jember)**

Oleh

SAMSUL HADI  
NIM 090810301243

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Kartika S.E., M.Sc., Ak.

Dosen Pembimbing II : Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Jember)

Nama Mahasiswa : Samsul Hadi

N I M : 090810301243

Jurusan : S-1 AKUNTANSI

Tanggal Persetujuan : 11 September 2013

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Kartika S.E., M.Sc., Ak.  
NIP. 19820207 200812 2 002



Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.  
NIP. 19710727 199512 1 001

Ketua Jurusan

Akuntansi



Dr. Alwan Sri K., S.E., M.Si., Ak.  
NIP. 19720416 200112 1 001

**PENGESAHAN  
JUDUL SKRIPSI**

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM KOMPENSASI, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang  
Jember)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Samsul Hadi

NIM : 090810301243

Jurusan : S1 Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**28 Oktober 2013**

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan  
guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas  
Jember.

Susunan Panitia Penguji

1. **Ketua** : **Hendrawan Santoso P., S.E., M.Si., Ak.** (.....)  
NIP 19740506 200212 1 006
2. **Sekretaris** : **Septarina Prita D.S., S.E., M.SA., Ak.** (.....)  
NIP 19820912 200604 2 002
3. **Anggota** : **Indah Purnamawati, S.E., M.Si., Ak.** (.....)  
NIP 19691011 199702 2 001



Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan



Dr. Mochammad Fathorrazi, M.Si.  
NIP 19630614 199002 1 001



LEMBAR REVISI

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM  
KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus  
Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.  
Cabang Jember)

Nama Mahasiswa : Samsul Hadi  
NIM : 090810301243  
Jurusan : S1 Akuntansi

Mengetahui  
Tim Penguji,

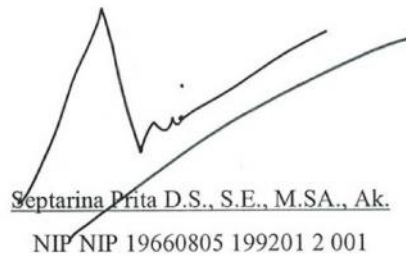
Ketua,



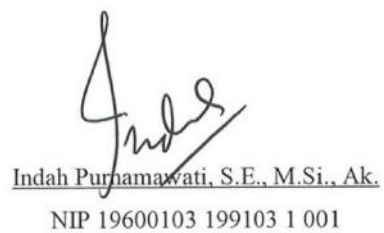
Hendrawan Santoso P., S.E., M.Si., Ak.  
NIP 19740506 20012 1 006

Sekretaris,

Anggota,



Septarina Prita D.S., S.E., M.SA., Ak.  
NIP NIP 19660805 199201 2 001



Indah Purhamawati, S.E., M.Si., Ak.  
NIP 19600103 199103 1 001

## ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM KOMPENSASI, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI EMPIRIS PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA  
TIMUR TBK. CABANG JEMBER)

SAMSUL HADI

*Jurusan SI Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Jember*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (study empiris pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Jember). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Jember. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan adalah karyawan tetap yang memiliki masa kerja diatas 1 tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini yang memenuhi kriteria adalah sebanyak 65 karyawan. Hasil penyebaran kuesioner yang bisa diolah sebanyak 45 kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan Uji F untuk menguji kelayakan model dan Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION SYSTEM, AND WORK MOTIVATION FOR EMPLOYEE PERFORMANCE**

*(Study At PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Jember)*

**SAMSUL HADI**

*S1 majoring in Accounting, Faculty of Economics, University of Jember*

The purpose of this study was to examine the effect of leadership style, compensation system, work motivation for employee performance (*Study At PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Jember*). The data that used in this study is a type of primary data collected directly from respondents through questionnaires. The population in this study are all employee PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Jember. Sampling technique using with random sampling method. The criteria used are permanent employees who have tenure of more than 1 year. The number of samples in this study that meets the criteria is as much as 65 employees. Results of questionnaires that can be processed by 45 questionnaires. Data analysis methods used in this study is multiple regression analysis. This study also used the F test to check the feasibility of the model and t test is used to determine the significance of the partial effect of the independent variable on the dependent variable. The results of this study showed that variables leadership style, compensation system, work motivation have a significant positive effect on employee performance.

**Keywords:** leadership style, compensation system, work motivation and employee performance.

## RINGKASAN

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Sistem Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Jember);** Samsul Hadi, 090810301243; 2013; 59 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga dikatakan sebagai faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya (Wahyudi dan Suryono, 2006). Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Pada organisasi atau perusahaan seperti saat ini diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha sesuai dengan kekuasaan yang dimilikinya kearah pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya ditunjukkan oleh jumlah kekuasaan yang dimilikinya, tetapi ditunjukkan dengan cara perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan setiap karyawan dalam suatu organisasi. Suatu gaya kepemimpinan yang dilakukan akan dapat mempengaruhi bagaimana kinerja (prestasi kerja) para karyawannya. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai prilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan prilaku para anggota organisasi atau bawahannya (Hesey dan Blanchard, 1995 : 81 dalam Hasan, 2008).

Selain gaya kepemimpinan, sistem kompensasi diyakini merupakan faktor yang dapat pula mempengaruhi kinerja para karyawannya. Menurut Arianto (2006:66, dalam Murty dan Hudiwinarsih 2012) kompensasi merupakan suatu Penghargaan atau *reward*. Pemberiaan penghargaan atas hasil yang dicapai

kebijakan dan praktek organisasi dalam hal kompensasi dapat pula sebagai penguat perilaku pekerja yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Selain gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi, faktor lain yang tidak kalah pentingnya terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya (Riyadi, 2011).

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah variable gaya kepemimpinan, sistem kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Jember. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Jumlah data yang dapat diolah sebanyak 45. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sistem Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik penerapan Gaya Kepemimpinan, Sistem Kompensasi dan Motivasi Kerja di dalam suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja Karyawannya.

## **PRAKATA**

Puji syukur bagi Allah, atas segala berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan, Sistem Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. Cabang Jember)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.H.M. Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Alwan Sri Kustono, M.Si., Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan Dr. Ahmad Roziq, S.E., MM., Ak selaku Sekertaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Ibu Kartika SE, Msc, Ak dan Bapak Dr. Muhammad Miqdad SE, MM, Ak selaku dosen pembimbing yang dengan ketulusan hati dan kesabaran memberikan bimbingan, masukan dalam penyusunan skripsi ini, dan terus memberikanku motivasi;
4. Ibu Ririn Irmadariyani, SE, M.Si, Ak selaku Dosen Wali selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
5. Seluruh dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
6. Kedua Orangtuaku Ayahku Nasib dan Bundaku Marbu’ah yang dengan sabar dan ketulusan hati mencurahkan cinta kasih sayangnya dan dukungan berupa materi maupun semangat dan doa dalam penyusunan skripsi ini;
7. Kedua kakakku tersayang MbK Susilowati dan Maz Saiful Bahri yang sudah mendukungku selama duduk di bangku perkuliahan hingga sekarang, serta dukungan seluruh keluarga besarku, terima kasih atas segala perhatian dan doanya;
8. Ponakanku tersayang Ana Nabila Octavia dan Dea Putri Ramadhani yang lucu tapi pintar dengan membuatku tertawa sehingga rasa jenuhku hilang.

9. Zumrotul Fauziah yang sampai saat ini menjadi sahabat hatiku dalam suka maupun duka, terima kasih atas bantuan, perhatian, semangat, doa, kasih sayang, kesabaran dan telah memberikan warna dalam hidupku;
10. Sahabat seperjuangan akuntansi R. Ajenk, Fajrin, Farah, Sandy, Tya, Dwy, Dyan, Fahmi, Dedik, Joe, Yanto, Ferdi, Rio, Oky&Ikank, dan teman-temanku yang tidak bisa disebutkan satu per satu terima kasih atas masukan, doa, dan semangatnya selama ini;
11. Teman-teman Akuntansi 2009, terima kasih atas dukungan dan doa kalian yang telah memberikan warna dikehidupan kuliahku;
12. Serta kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu penulis mengungkapkan terima kasih banyak atas bantuan yang diberikan.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca dan akan memberikan sumbangasih bagi Universitas Jember.

Jember, 11 September 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	vi
<b>PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI</b> .....	vii
<b>LEMBAR REVISI</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>RINGKASAN</b> .....	xi
<b>PRAKATA</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xx
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Akuntansi Keperilakuan .....	8
2.1.2 Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Komponen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.4 Pengelolaan Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.5 Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	11



2.1.6	Gaya Kepemimpinan .....	12
2.1.7	Sistem Kompensasi .....	16
2.1.8	Motivasi Kerja .....	18
2.1.9	Kinerja karyawan .....	20
2.2	Penelitian Terdahulu .....	22
2.3	Kerangka Konseptual .....	25
2.4	Perumusan Hipotesis .....	28
2.4.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.4.2	Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.4.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
<b>BAB 3.</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1	Jenis dan Sumber Data .....	32
3.2	Populasi dan Sampel .....	32
3.3.1	Populasi .....	32
3.3.2	Sampel dan Metode Pengambilan Sampel .....	32
3.3	Metode Pengumpulan Data .....	33
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	33
4.2.1	Definisi Operasional Variabel .....	33
4.3.1	Pengukuran Variabel .....	34
3.5	Metode Analisis Data .....	36
3.5.1	Statistik Deskriptif .....	36
3.5.2	Uji Kualitas Data .....	36
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	37
3.5.4	Metode Pengujian Hipotesis .....	38
3.6	Kerangka Pemecahan Masalah .....	41
<b>BAB 4.</b>	<b>PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1	Gambaran Umum Sampel .....	42
4.2	Analisis Deskriptif .....	42

4.2.1	Deskriptif Responden .....	42
4.2.2	Statistik Deskriptif Variabel penelitian .....	44
4.3	Uji Kualitas Data .....	45
4.3.1	Uji Validitas .....	45
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	46
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	47
4.4.1	Uji Normalitas .....	47
4.5.1	Uji Multikolinearitas .....	48
4.6.1	Uji Heterokedastisitas .....	48
4.5	Hasil Uji Hipotesis .....	49
4.5.1	Gaya Kepemimpinan dan Kinerja karyawan .....	49
4.5.2	Sistem Kompensasi dan Kinerja Karyawan .....	50
4.5.3	Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan .....	50
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
4.7	Pembahasan .....	53
4.7.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	53
4.7.2	Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	54
4.7.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	55
<b>BAB 5.</b>	<b>KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN</b> .....	<b>56</b>
5.1	Kesimpulan .....	56
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	56
5.3	Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Indikator Perilaku Tugas .....	14
2.2 Indikator Perilaku Hubungan .....	15
2.3 Penelitian Terdahulu .....	24
4.1 Penyebaran dan Pengembalian Kuisisioner .....	42
4.2 Data Deskriptif Responden .....	43
4.3 Rekapitulasi Statistik Deskriptif .....	44
4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas .....	45
4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas .....	47
4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Data .....	47
4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas .....	48
4.8 Hasil Uji Regresi Uji-t dan Linear Berganda .....	51
4.9 Hasil Uji F.....	53

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	27
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	41
4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3. Statistik Deskriptif Variabel penelitian
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 7. Hasil Analisis regresi Linear Berganda
- Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas Model