

**SKRIPSI**

**PENAGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV LABDAGATI SURABAYA**



Oleh :

**ABEDNEGO CANDI PRASETIYO**  
NBI : 1211700092

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2021**

Scanned by TapScanner

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV  
LABDAGATI SURABAYA**



**Oleh**

**Abednego Candi Prasetyo**

**NBI: 1211700092**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

**2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN  
LINGKUNGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV  
LABDAGATI SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Oleh :**

**Abednego Candi Prasetyo**

**NBI : 1211700092**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2021**

## LEMBAR PENGESAHAN

Nama Lengkap : Abednego Candi Prasetyo

NBI : 1211700092

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

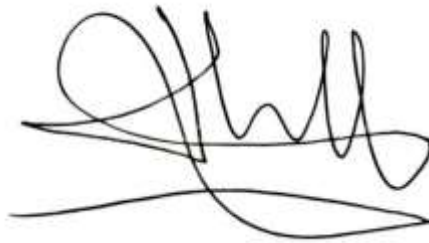
Progam Studi : Manajemen

Judul Skripsi : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi,  
Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Cv Labdagati Surabaya”

Surabaya, juni 2021

Mengetahui / menyetujui

Pembimbing

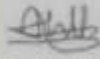

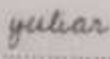
A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom, positioned to the left of a vertical line.

Dr. M Sihab Ridwan, PhD

**LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh Sarjana Ekonomi pada tanggal 16 Juni 2021

**TIM PENGUJI :**

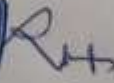
- |  |  |
|--|--|
| 1. Dr. M. Sihab Ridwan, Ph.D, CPHCM      | Ketua    |
| 2. Dra.Ec. Dyah Rini Prihastuty, MM.     | Anggota  |
| 3. Dra. Ec, Yulyar Kartika Wijayanti, MM | Anggota  |

Mengesahkan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dekan,



Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA

## SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap (KTP) : Abednego Candi Prasetyo
2. NBI : 1211700092
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3315111112990002
6. Alamat Rumah (KTP) : Dusun Karanggetas RT 02, RW 08 Desa Godan  
Kecamatan Tawangharjo

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Labdagati Surabaya".

Adalah benar-benar hasil tulisan, rancangan, serta pemikiran saya sendiri dan bukan hasil plagiat atau menyalin dari karya tulis ilmiah orang lain, baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis, maupun Disertasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah hasil plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Surabaya, .....

Yang membuat,



(Abednego Candi Prasetyo)



UNIVERSITAS  
17 AGUSTUS 1945  
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN  
Jl. Semolowaru 45 Surabaya  
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)  
Email: perpustakaan@untag-sby.ac.id

### LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abednego Candi Prasetyo  
NBI : 1211700092  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian/Makalah  
Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada  
Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Hak Bebas Royalti  
Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right), atas karya saya yang berjudul:  
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOMPENSASI DAN UMFUNGSI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV LABDAGAS SURABAYA

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right),  
Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan,  
mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data  
(database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum  
nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal :

Yang Menyatakan,

  
(ABEDNEGO CANDI)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan tugas skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada :

1. Mohammad Sihab, Ph.D; CPHCM selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. Selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dra. Ec. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.



7. Bapak Subekti Wibowo selaku direktur di CV Labdagati Surabaya, yang telah memberikan kesempatan dan kerja samanya kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan CV Labdagati Surabaya yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
9. Kedua orang tua, ayahanda Udik Prasetyo Budidan tercinta Nur Salimah yang telah memberikan dukungan baik moral maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis. Beserta adik saya yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.
10. Segenap keluarga dan teman yang telah menyemangati dan membantu menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman seangkatan, terutama kelas manajemen angkatan 2017 yang selalu mengisi hari-hari menjadi luar biasa.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritikan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan penelitian peneliti selanjutnya.

Surabaya, juni 2021

Abednego Candi Prasetyo

## ABSTRAK

CV Labdagati adalah perusahaan murni swasta ini bergerak dalam bidang decorations contractor, jasa pelaksana pameran, pelaksana event dan pada tahun 2015 telah merambah dalam bisnis exhibition organizer dan jasa lainnya. Permasalahan yang ada pada CV Labdagati ini adalah menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dari karyawan. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menjawab peranan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Labdagati Surabaya. Penelitian ini mengambil responden sampel dari karyawan CV Labdagati dengan jumlah 46 responden. Penelitian ini mengambil data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner. Adapun data sekunder selain data primer yang diperoleh, didapat dari direktur CV Labdagati meliputi profil perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi lebih besar 0,3. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variable. Uji t parsial Untuk menguji apakah ada hubungan signifikan dari variabel-variabel bebas (X) berdampak terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji t. Uji F simultan Uji simultan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan distribusi f, yang dihitung menggunakan program SPSS versi 25. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,289289 artinya variabilitas variabel independent Gaya kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 28,9%, sedangkan sisanya sebesar 71,2% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*CV Labdagati is a purely private company engaged in the decorations contractor, exhibition management services, event organizers and in 2015 has entered the exhibition organizer business and other services. The problem that exists in CV Labdagati is the decline in employee performance due to the leadership style, compensation, and work environment of the employees. The research objectives to be achieved in accordance with the problem formulation described above are to determine, analyze and answer the role of Leadership Style, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at CV Labdagati Surabaya. This study took a sample of respondents from CV Labdagati employees with a total of 46 respondents. This study took primary data by using a questionnaire. The secondary data other than the primary data obtained, obtained from the director of CV Labdagati include company profile and company organizational structure. The type of research that will be used is using quantitative methods.*

*The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to test the hypothesis. Based on the validity test shows that the value of the correlation coefficient is greater than 0.3. With these results, the questionnaire used by the variables of Leadership Style (X1), Compensation (X2), Work Environment (X3) and Employee Performance (Y) is declared valid as a variable measuring instrument. Simultaneous F test Simultaneous test to test the magnitude of the effect of all independent variables together on the dependent variable. The test uses the f distribution, which is calculated using the SPSS version 25 program. The coefficient of determination is used to determine how much the variability of the independent variable in explaining the dependent variable is indicated by the value of R square (R<sup>2</sup>), which is 0.289289, meaning the variability of the independent variable Leadership style (X1) , Compensation (X2) and Work Environment (X3) are able to explain that the effect on the dependent variable of employee performance (Y) is 28.9%, while the remaining 71.2% is explained by the variability of other variables not examined in this study.*

*Keywords: Leadership style, compensation, work environment, and employee performance*

## RINGKASAN

CV Labdagati adalah perusahaan murni swasta ini bergerak dalam bidang decorations contractor, jasa pelaksana pameran, pelaksana event dan pada tahun 2015 telah merambah dalam bisnis exhibition organizer dan jasa lainnya. Permasalahan yang ada pada CV Labdagati ini adalah menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dari karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan teori yang telah dikemukakan di penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah variabel (X) signifikan terhadap variabel (Y).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi lebih besar 0,3. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel. Berdasarkan hasil uji reabilitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,6. Adapun hasil pengujian normalitas Kolmogorov-smirnov dan uji normalitas P-plot dengan menggunakan SPSS yang menunjukkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-smirnov bernilai  $0,200 > 0,05$  dan dapat dilihat juga bahwa uji normalitas P-plot titik penyebaran data dalam penelitian ini berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian data berdistribusi normal yang berartiasumsi normalitas terpenuhi. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik dalam penyebaran diatas atau dibawah atau di angka 0 indikasinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit, dan melebar kembali maka pengaruh model regresi gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga uji asumsi heteroskedastisitas ini tercapai. Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF pada GK sebesar 1,071, K sebesar 1,04, dan LK sebesar  $1,067 < 10$  dan besar tolerance dari GK sebesar 0,933, K sebesar 0,996 dan LK sebesar 0,973 lebih dari 0,10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam variabel penelitian ini. Analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Uji t parsial Untuk menguji apakah ada hubungan signifikan dari variabel-variabel bebas (X) berdampak terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji t. Uji F simultan Uji simultan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan distribusi f, yang

dihitung menggunakan program SPSS versi 25. Koefesien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,289289 artinya variabilitas variabel independent Gaya kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 28,9%, sedangkan sisanya sebesar 71,2% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SUMMARY

*CV Labdagati is a purely private company engaged in the decorations contractor, exhibition management services, event organizers and in 2015 has entered the exhibition organizer business and other services. The problem that exists in CV Labdagati is the decline in employee performance due to the leadership style, compensation, and work environment of the employees.*

*The research objectives to be achieved in accordance with the problem formulation described above are to determine, analyze and answer the role of Leadership Style, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at CV Labdagati Surabayaa. This study took a sample of respondents from CV Labdagati employees with a total of 46 respondents. This study took primary data by using a questionnaire. The secondary data other than the primary data obtained, obtained from the director of CV Labdagati include company profile and company organizational structure. The type of research that will be used is using quantitative methods.*

*The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to test the hypothesis. Based on the validity test shows that the value of the correlation coefficient is greater than 0.3. With these results, the questionnaire used by the variables of Leadership Style (X1), Compensation (X2), Work Environment (X3) and Employee Performance (Y) is declared valid as a variable measuring instrument. Based on the results of the reliability test, it can be seen that each variable is reliable because it has an alpha value greater than 0.6. The results of the Kolmogorov-Smirnov normality test and the P-plot normality test using SPSS show that the Kolmogorov-Smirnov normality test is worth  $0.200 > 0.05$  and it can also be seen that the P-plot normality test points the data distribution in this study is around the diagonal line. and follows the direction of the diagonal line, thus the data is normally distributed, which means that the normality assumption is met. The heteroscedasticity test shows that the points in the distribution above or below or at number 0 indicate that there is no heteroscedasticity. The spread of the dots does not form a wavy pattern that widens then narrows, and widens again, so the influence of the regression model of leadership style, compensation, work environment on employee performance does not occur heteroscedasticity problems so that the heteroscedasticity assumption test is achieved. Multicollinearity test shows that the VIF value for GK is 1.071, K is 1.04, and LK is  $1.067 < 10$  and the tolerance for GK is 0.933, K is 0.996 and LK is 0.973*

more than 0.10. From these results it can be concluded that there is no multicollinearity in the variables of this study. Multiple linear analysis using SPSS version 25. Partial t test To test whether there is a significant relationship between the independent variables (X) impacting the dependent variable (Y), then the t test is performed. Simultaneous F test Simultaneous test to test the magnitude of the effect of all independent variables together on the dependent variable. The test uses the f distribution, which is calculated using the SPSS version 25 program. The coefficient of determination is used to determine how much the variability of the independent variable in explaining the dependent variable is indicated by the value of R square ( $R^2$ ), which is 0.289289, meaning the variability of the independent variable Leadership style (X1) , Compensation (X2) and Work Environment (X3) are able to explain that the effect on the dependent variable of employee performance (Y) is 28.9%, while the remaining 71.2% is explained by the variability of other variables not examined in this study.

## DAFTAR ISI

COVER LUAR .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI .....	vi
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT .....	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
RINGKASA .....	xi
SUMMARY .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxii
<b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	2
1.3. Tujuan Penelitian.....	2
1.4. Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.2 Gaya Kepemimpinan .....	5



2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan .....	5
2.1.2.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan .....	6
2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi Gsya Kepemimpinan....	7
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	8
2.1.3 Kompensasi .....	9
2.1.3.1 Definisi Kompensasi .....	9
2.1.3.2 Tujuan Kompensasi .....	9
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan Kompensasi .....	11
2.1.3.4 Indikator Kompensasi .....	12
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	13
2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja.....	13
2.1.4.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	14
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	15
2.1.5 Kinerja Karyawan .....	16
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.1.5.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	17
2.1.5.3 Karakteristik Kinerja Karyawan .....	19
2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	25
2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	25
2.3.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan..	25

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap	
Kinerja Karyawan .....	26
2.4 Kerangka Konseptual .....	27
2.5 Hipotesis .....	28
<b>BAB III</b> <b>METODE PENELITIAN</b> .....	29
3.1 Desain Penelitian.....	29
3.2 lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.3.1 Jenis Data .....	29
3.3.2 Sumber Data.....	30
3.4 Populasi dan Sampel .....	31
3.4.1 Populasi .....	31
3.4.2 Sampel Penelitian .....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional .....	32
3.6.1 Definisi Variabel.....	32
3.6.2 Definisi Operasional .....	33
3.7 Proses Pengolahan Data .....	34
3.8 Metode Analisa Data.....	35
3.8.1 Uji Validitas.....	35
3.8.2 Uji Reabilitas .....	36
3.8.3 Analisis Linier Berganda .....	36
3.8.4 Uji Statistik.....	37
3.8.5 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisa Data .....	39

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1	Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	41
4.1.1	Visi dan Misi Perusahaan .....	41
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian .....	41
4.2.1	Deskripsi Responden .....	41
4.2.1.1	Jenis Kelamin .....	41
4.2.1.2	Umur .....	42
4.2.2	Deskripsi Tanggapan Responden .....	43
4.2.2.1	Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) .....	44
4.2.2.2	Variabel Kompensasi (X2) .....	45
4.2.2.3	Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	46
4.2.2.4	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	47
4.3	Uji Instrumen.....	47
4.3.1	Uji Validitas.....	47
4.3.2	Uji Reabilitas .....	49
4.4	Analisis Data .....	58
4.4.1	Uji Asumsi Klasik .....	50
4.4.1.1	Uji Normalitas .....	50
4.4.1.2	Uji Heteroskedastisitas .....	52
4.4.1.3	Uji Multikolinearitas .....	52
4.5	Pengujian Hipotesis.....	54
4.5.1	Uji T.....	54
4.5.2	Uji F.....	55
4.5.3	Koefisien Determinan ( $R_2$ ) .....	56
4.6	Pembahasan Hasil Temuan Penelitian .....	57

4.7 Implikasi Penelitian.....	59
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	61
5.1 Kesimpulan .....	61
5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka konseptual .....	27
Gambar 4.1 uji normalitas P-plot .....	51
Gambar 4.2 heteroskedastisitas .....	52

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.6 Definisi Operasional.....	33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.2 Data Berdasarkan Umur Responden .....	42
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan .....	44
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi .....	45
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 4.7 Uji Validitas .....	48
Tabel 4.8 Uji Reabilitas.....	50
Tabel 4.9 Kolmogorov-Smirnov .....	51
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda .....	53
Tabel 4.12 Uji T .....	55
Tabel 4.13 Uji F .....	56
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	65
Lampiran 2 Penelitian Terdahulu .....	71
Lampiran 3 Data Tabulasi .....	75
Lampiran 4 Output Uji Validasi .....	82
Lampiran 5 Output Reabilitas .....	89
Lampiran 6 Uji asumsi Klasik .....	90
Lampiran 7 Linier berganda .....	92
Lampiran 8 Output Uji Koefisien Determinasi, Uji T dan Uji F .....	93