

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, SERTA FASILITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BERKAT SINAR SENTOSA SURABAYA**

*INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMMUNICATION, AND WORK FACILITIES ON WORK ACHIEVEMENT IN PT. BLESSING SINAR SENTOSA SURABAYA*

**Evita Lestari**

Program Sarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika,  
Surabaya, Indonesia

*e-mail: evitalestari200@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan agar para pegawai mengetahui terdapat pengaruh antara lain yaitu, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk: Untuk mempelajari atau mengkaji Pengaruh, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 50 pegawai yang ada di pada PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan menggunakan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 variabel terikat, serta analisis uji t, dan uji koefisien determinasi. Tiga variabel bebas yang dimaksud adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat: Prestasi Kerja ( $Y$ ). Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 15.0. setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka akan diperoleh nilai regresi Berdasarkan hasil pengujian anova atau  $F_{test}$ , maka diperoleh  $F_{hitung} 10.672 > F_{tabel} 2,417$ , serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu meliputi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ). Pada analisis regresi digunakan probabilitas 2 sisi, sehingga dapat diperoleh hasil-hasil untuk t tabel sebesar 2.014. Sedangkan Nilai t hitung yaitu sebesar 2.828. Jadi, nilai t hitung 2.828 lebih besar dibandingkan dengan nilai dari t tabel 2.014. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu meliputi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ). Dengan demikian bahwa variabel yang ada sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang ada di PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja

**ABSTRACT**

*This study is intended so that employees know there are influences, namely, Leadership Style, Communication, and Work Facilities on Job Performance. This study aims to: To study or examine the Effect, Leadership Style, Communication, and Work Facilities on Job Performance at PT. Thanks to Sinar Sentosa*

**Evita Lestari : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Serta ...**

Surabaya. The sample in this study were 50 employees at PT. Thanks to Sinar Sentosa Surabaya. The analysis technique used includes the classical assumption test analysis, multiple linear regression analysis using 3 (three) independent variables and 1 dependent variable, as well as the t test analysis, and the coefficient of determination test. The three independent variables in question are Leadership Style (X1), Communication (X2), and Work Facilities (X3), and 1 (one) dependent variable: Job Performance (Y). The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with SPSS 15.0 software. After testing the proposed hypothesis, a regression value is obtained based on the results of the ANOVA or Ftest test, then Fcount is 10,672 > Ftable 2,417, and has a significance level of 0,000. Because the probability of 0,000 is much smaller than 0.05. Thus Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that the independent variable includes Leadership Style (X1), Communication (X2), Work Facility (X3), with the dependent variable namely Job Performance (Y). In the regression analysis 2-tailed probability is used, so that the results for t tables of 2.014 can be obtained. While the value of t arithmetic is 2828. So, the value of t count 2828 is greater than the value of t table 2014. Thus Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that the independent variable includes Leadership Style (X1), Communication (X2), Work Facility (X3), with the dependent variable namely Job Performance (Y). Thus that the variables that are very influential on the Job Performance in PT. Thanks to Sinar Sentosa Surabaya.

*Keywords: Leadership Style, Communication, Work Facilities, Job Performance*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi.

Komunikasi adalah komunitas (*community*) yang juga menekankan kesamaan atau kebersamaan. Komunitas adalah sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan mereka berbagi makna dan sikap. Komunitas bergantung pada pengalaman dan emosi bersama, dan komunikasi berperan dan menjelaskan kebersamaan itu. Oleh karena itu, komunitas juga berbagi bentuk-bentuk komunikasi yang berkaitan dengan seni, agama dan bahasa (Deddy Mulyana, 2014:46).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitiannya adalah untuk :

1. Untuk mempelajari atau mengkaji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya
2. Untuk mempelajari atau mengkaji pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya
3. Untuk mempelajari atau mengkaji pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2015) definisi gaya kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

#### **Komunikasi**

Menurut James A.F Stoner (2015) dalam bukunya yang berjudul Manajemen, menyebutkan bahwa komunikasi adalah proses dimana seseorang berusaha memberikan pengertian dengan cara pemindahan pesan. komunikasi merupakan sebuah konsekuensi yang harus dilakukan setiap individu yang hidup dimuka bumi ini, karena dengan komunikasi seseorang bisa lebih mudah mendapatkan apa yang diinginkan, untuk bisa bertahan hidup dan menjalankan aktifitas layaknya manusia lainnya.

#### **Fasilitas Kerja**

Lupiyaodi (2015:150) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

***Evita Lestari : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Serta ...***

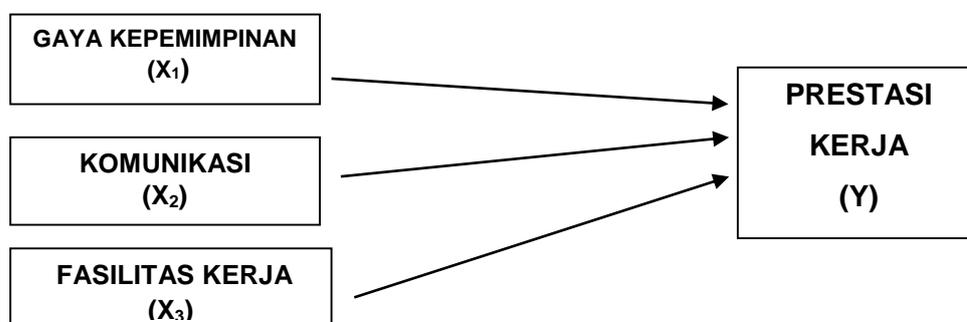
## Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2015:149). Menurut Mangkunegara (2014:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

## Penelitian Terdahulu

Jouita Victoria Pattynama (2016) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja di Badan Perpustakaan Provinsi Sulut. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasi ganda dan regresi ganda dan menggunakan program SPSS version 18.0. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (Motivasi Kerja dan Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti. Arif Sehfudin (2011) dengan judul jurnal “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BANK Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang”. PT BANK Tabungan Pensiunan Nasional adalah bisnis bergerak di bidang Perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Konseptual



## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi serta semua data dan informasi diwujudkan dalam bentuk angka, dengan analisis statistik parametrik. Suatu pendekatan penelitian yang secara primer menggunakan paradigma *postpositivist* (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis dan pertanyaan spesifik, menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori) dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, menggunakan strategi seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistika.

### Populasi dan Sampel

Arikunto (2016) mengungkapkan populasi ialah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2014: 80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi ialah jumlah keseluruhan dari karyawan yang ada diperusahaan. Populasi penelitiannya adalah seluruh karyawan PT. Berkas Sinar Sentosa Surabaya, dengan jumlah 50 populasi.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian perpustakaan : Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang akan digunakan untuk memperoleh analogi yang berguna dalam perumusan teori-teori dan landasan bagi menganalisa data primer, serta untuk menunjang dan memperkuat dugaan dalam pembahasan masalah. Penelitian Lapangan : Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dengan cara : Wawancara yaitu tatap muka langsung dengan responden untuk melengkapi kuesioner. Kuesioner yaitu dengan cara mengirimkan daftar pertanyaan yang terstruktur kepada responden.

### Definisi Operasional Variabel

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin yaitu ( Tjuju dan Siswanto, 2015 :169). Indikator-indikator gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebagai berikut :

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
4. Berani menghadapi tantangan.
5. Proaktif menyambut peluang.

Komunikasi ( $X_2$ ) membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan (Romli, 2015: 7). Indikator-indikator sebagai berikut :

1. Komunikasi dari atas ke bawah (komunikasi dari pimpinan kepada bawahan) dan dari bawah ke atas (komunikasi dari bawahan kepada pimpinan).
2. Komunikasi antara sesama seperti dari karyawan kepada karyawan, manajer kepada manajer, dan lain sebagainya.
3. Menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum dipecahkan bawahan yang mungkin memerlukan beberapa macam bantuan.
4. Memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam unit – unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan.
5. Mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka, dan organisasi.

Lupiyaodi (2015:150) Fasilitas kerja ( $X_3$ ) adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Indikator-indikator sebagai berikut:

1. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
2. Memiliki penerangan ruangan yang cukup, sehingga tidak mempengaruhi kerja.
3. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
4. Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
5. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioning*.

Menurut (Hasibuan, 2014 : 64) menyatakan bahwa "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya (Rivai, 2014: 309) mengatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Indikator Prestasi Kerja (Y) yaitu :

1. Kecepatan kerja yang dilakukan.
2. mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
3. Selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
4. selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya

## Metode Analisis

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2014:121) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Pearson product moment* tinggi maka dikatakan valid. Selain itu jika signifikan yang ditunjukkan kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$  juga dikatakan valid. Sedangkan Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji konsistensi hasil pengukuran kuisisioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat (ajeg). Pada hasil uji reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* diketahui bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$ .

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi Linier Berganda (*Multiple Regresion Linier*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel terikat: Prestasi Kerja ( $Y$ ) di PT. Berkas Sinar Sentosa Surabaya. Adapun model dari regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

Dimana	:	$X_1$	=	Gaya Kepemimpinan
		$X_2$	=	Komunikasi
		$X_3$	=	Fasilitas Kerja
		$Y$	=	Prestasi Kerja
		$A$	=	(konstanta)
		$b_1, b_2, b_3$	=	Koefisien Regresi
		$e$	=	eror

### Pengujian Hipotesis

1. Uji F. Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.
2. Uji T. Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara

parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

Sugiyono (2014:121) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila validitas yang didapatkan semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkan. Pengujian validitas ini dilakukan dengan interval validity, dimana kriteria yang dipakai berasal dari dalam alat tes itu sendiri dan masing-masing item tiap variabel dikorelasi dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi produk moment. Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Pearson product moment* tinggi maka dikatakan valid. Selain itu jika signifikan yang ditunjukkan kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$  juga dikatakan valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item	Koefisien Validitas	Sig	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1</sub> -1	0,674	0,000	Valid
		X <sub>1</sub> -2	0,430	0,002	Valid
		X <sub>1</sub> -3	0,440	0,001	Valid
		X <sub>1</sub> -4	0,570	0,000	Valid
		X <sub>1</sub> -5	0,622	0,000	Valid
2	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2</sub> -1	0,439	0,001	Valid
		X <sub>2</sub> -2	0,691	0,000	Valid
		X <sub>2</sub> -3	0,455	0,001	Valid
		X <sub>2</sub> -4	0,682	0,000	Valid
		X <sub>2</sub> -5	0,486	0,000	Valid
3	Fasilitas Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3</sub> -1	0,748	0,000	Valid
		X <sub>3</sub> -2	0,645	0,000	Valid
		X <sub>3</sub> -3	0,721	0,000	Valid
		X <sub>3</sub> -4	0,647	0,000	Valid
		X <sub>3</sub> -5	0,667	0,000	Valid
4	Prestasi Kerja (Y)	Y-1	0,446	0,001	Valid
		Y-2	0,760	0,000	Valid
		Y-3	0,663	0,000	Valid
		Y-4	0,760	0,000	Valid
		Y-5	0,663	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid sehingga dapat dilakukan uji reliabilitas.

### Uji Reliabilitas

Reliabel artinya data yang diperoleh dari kuisioner hasilnya konsisten bila digunakan dalam penelitian lain. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya. Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji konsistensi hasil pengukuran kuisioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat (ajeg). Pada hasil uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha diketahui bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,6$ .

**Tabel 2.**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	$X_1 - 1$	0,645	Reliabel
		$X_1 - 2$	0,704	Reliabel
		$X_1 - 3$	0,703	Reliabel
		$X_1 - 4$	0,674	Reliabel
		$X_1 - 5$	0,660	Reliabel
2	Komunikasi ( $X_2$ )	$X_2 - 1$	0,707	Reliabel
		$X_2 - 2$	0,637	Reliabel
		$X_2 - 3$	0,695	Reliabel
		$X_2 - 4$	0,636	Reliabel
		$X_2 - 5$	0,687	Reliabel
3	Fasilitas Kerja ( $X_3$ )	$X_3 - 1$	0,721	Reliabel
		$X_3 - 2$	0,752	Reliabel
		$X_3 - 3$	0,736	Reliabel
		$X_3 - 4$	0,744	Reliabel
		$X_3 - 5$	0,740	Reliabel
4	Prestasi Kerja ( $Y$ )	$Y - 1$	0,768	Reliabel
		$Y - 2$	0,710	Reliabel
		$Y - 3$	0,729	Reliabel
		$Y - 4$	0,730	Reliabel
		$Y - 5$	0,729	Reliabel

Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS

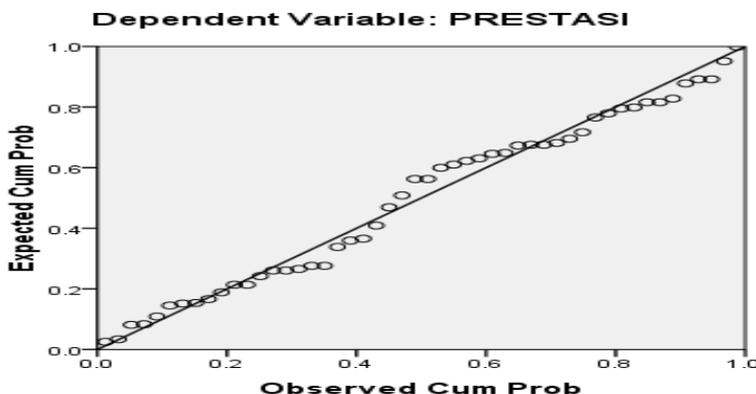
Tabel di atas yakni hasil pengujian reliabel untuk 20 item pertanyaan, nampak bahwa dari 20 item pertanyaan yang diuji dari semua item pertanyaan reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* sudah diatas 0,60.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi

**1. Hasil Uji Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 2. Metode P-Plot Regression**

Dengan melihat tampilan grafik normal probability plot dapat diketahui bahwa grafik tersebut terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jadi grafik ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian yang penulis lakukan ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi signifikan yang mendekati sempurna antar variable independen

**Tabel 3. Matrik Korelasi  
UJI MULTIKOLINIERITAS**

Correlations

		PRESTASI	GAYAKEPEMIMPINAN	KOMUNIKASI	FASILITAS
Pearson Correlation	PRESTASI	1.000	.438	-.241	.321
	GAYAKEPEMIMPINAN	.438	1.000	.086	.012
	KOMUNIKASI	-.241	.086	1.000	.186
	FASILITAS	.321	.012	.186	1.000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI	.	.001	.046	.011
	GAYAKEPEMIMPINAN	.001	.	.276	.468
	KOMUNIKASI	.046	.276	.	.098
	FASILITAS	.011	.468	.098	.
N	PRESTASI	50	50	50	50
	GAYAKEPEMIMPINAN	50	50	50	50
	KOMUNIKASI	50	50	50	50
	FASILITAS	50	50	50	50

Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS

Dari hasil yang ditunjukkan pada tabel masalah matriks korelasi di atas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai korelasi yang melebihi 0,9.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Analisa regresi linier berganda ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel variabel bebas: Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), *Komunikasi* ( $X_2$ ), Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat: Prestasi Kerja (Y) pada PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya.

**Tabel 4. Collinearity Statistic**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.752	4.155		2.828	.007					
	GAYAKEPEMIMPINAN	.555	.136	.464	4.082	.000	.438	.516	.462	.993	1.007
	KOMUNIKASI	.387	.127	.352	3.040	.004	.241	.409	.344	.958	1.043
	FASILITAS	.346	.104	.381	3.309	.002	.321	.438	.375	.965	1.036

a. Dependent Variable: PRESTASI

### Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS

Dari tabel 4. tersebut di atas, disusun suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 11.752 + 0.555 X_1 + 0.387 X_2 + 0.346 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar **11.752**, Artinya bahwa nilai variabel konstan atau tetap sebesar **11.752** tanpa adanya dipengaruhi oleh variabel bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y) pada PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar **0.555** artinya bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Prestasi Kerja sebesar **0.555** satuan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar **0.387** artinya bahwa setiap kenaikan variabel Komunikasi ( $X_2$ ) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar **0.387** satuan.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) sebesar **0.346** artinya bahwa setiap kenaikan variabel Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar **0.346** satuan.

### Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 5.**  
**NILAI UJI F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.013	3	18.004	10.672	.000 <sup>a</sup>
	Residual	77.607	46	1.687		
	Total	131.620	49			

a. Predictors: (Constant), FASILITAS, GAYAKEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: PRESTASI

**Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS**

Untuk uji F, maka df dihitung dengan  $N - k - 1$  dengan k adalah jumlah variabel bebas. Jadi,  $50 - 3 - 1 = 46$ . Dari uji anova atau Ftest, maka diperoleh Fhitung  $10.672 > F_{tabel} 2,417$ , serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu meliputi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

### Hasil Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Pada analisis regresi digunakan probabilitas 2 sisi, misalnya dicari nilai tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $50-5 = 45$  (n adalah jumlah observasi kurun waktu pada observasi dan k adalah jumlah variabel). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,014. Nilai t hitung lebih besar dibanding dengan nilai t tabel yaitu sebesar 2.828.

### Pembahasan

Pergantian pimpinan sering kali akan menurunkan tingkat prestasi kerja karyawan, sebab dengan adanya pimpinan yang baru akan mendapati Gaya Kepemimpinan serta Kepemimpinan yang baru juga. Pada PT. Berkas Sinar Sentosa sendiri mempunyai sistem manajemen yang bisa di kata rumit sehingga sering terjadinya pergantian pimpinan yang berdampak pada kinerja karyawan. Pada pimpinan yang baru, maka akan di membentuk pula sistem baru pada organisasi perusahaan, kesejahteraan karyawan akan tidak terjamin secara baik sebab kurangnya perhatian secara adil dan bijaksana oleh atasan

Pada analisis regresi digunakan probabilitas 2 sisi, sehingga dapat diperoleh hasil-hasil untuk t tabel sebesar 2.014. Sedangkan Nilai t hitung yaitu sebesar 2.828. Jadi, nilai t hitung 2.828 lebih besar dibandingka dengan nilai dari t tabel 2.014. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu meliputi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Dengan demikian bahwa variabel yang ada sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang ada di PT. Berkas Sinar Sentosa Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian anova atau Ftest, maka diperoleh Fhitung  $10.672 > F_{tabel} 2,417$ , serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu meliputi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ),

**Evita Lestari : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Serta ...**

Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ). Dengan demikian bahwa variabel yang ada sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang ada di PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya, sehingga Gaya Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan antara pegawai satu dengan yang lain dapat mempengaruhi tingginya Prestasi Kerja dalam perusahaan, begitu juga dengan komunikasi juga sangat erat kaitannya dengan Prestasi Kerja. Sedangkan Fasilitas Kerja yang sesuai juga dapat meningkatkan Prestasi Kerja dari pegawai pada perusahaan tersebut.

#### 4. PENUTUP

##### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Berkat Sinar Sentosa Surabaya. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan memiliki kepemimpinan dalam diri karyawan dan ditunjang dengan komunikasi dan fasilitas kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi pula.
2. Terdapat nilai korelasi partial yang tertinggi adalah sebesar 0,516 yaitu variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dibandingkan dengan variabel Komunikasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,409. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Prestasi Kerja.
3. Pada analisis regresi digunakan probabilitas 2 sisi, sehingga dapat diperoleh hasil-hasil untuk t tabel sebesar 2.014. Sedangkan Nilai t hitung yaitu sebesar 2.828. Jadi, nilai t hitung 2.828 lebih besar dibandingkan dengan nilai dari t tabel 2.014. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu meliputi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ). Dengan demikian bahwa variabel yang ada sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang ada di PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya.
4. Hasil variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan ( $R_{\text{squared}}$ ) / ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,410 atau 41,0 %. Artinya naik turunnya variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ) pada PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya dipengaruhi oleh variabel bebas yang meliputi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), sebesar 59,0 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil pengujian anova atau Ftest, maka diperoleh Fhitung 10.672 > Ftabel 2,417, serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas yaitu meliputi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Fasilitas Kerja ( $X_3$ ), dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ). Dengan demikian bahwa variabel yang ada sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang ada di PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya, sehingga Gaya Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan antara pegawai satu dengan yang lain dapat mempengaruhi tingginya Prestasi Kerja dalam perusahaan,

begitu juga dengan komunikasi juga sangat erat kaitannya dengan Prestasi Kerja. Sedangkan Fasilitas Kerja yang sesuai juga dapat meningkatkan Prestasi Kerja dari pegawai pada perusahaan tersebut.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya agar lebih meningkatkan kesejahteraan para karyawan serta prestasi kerja karyawan.
2. Kepada Personalia agar lebih memperhatikan kebijakan yang lebih adil dan bijaksana, dengan upaya meningkatkan prestasi kerja yang berdampak pada kontribusi dalam meningkatkan mutu dan kualitas PT. Berkat Sinar Sentosa Surabaya.
3. Gaya Kepemimpinan, komunikasi dan fasilitas kerja yang baik antar karyawan dengan pimpinan sebisa mungkin ditingkatkan supaya terjalin hubungan yang baik dan dapat meningkatkan prestasi kerja.
4. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT Berkat Sinar Sentosa Surabaya, diperlukan peranan pimpinan untuk memberikan kepemimpinan yang baik kepada para bawahan atau karyawan dengan cara memberikan inspirasi, semangat, dorongan serta pujian, penghargaan, dan mengadakan pengawasan agar bekerja dengan baik.
5. Sebaiknya dalam memimpin bawahannya juga memperhatikan kebutuhan dan keinginan bawahan seperti gaji, usaha yang dapat dilakukan adalah memberikan perhatian baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi bawahannya. Selain itu juga karyawan dapat menjalankan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan sehingga bawahan akan merasa dihargai keberadaannya.
6. Untuk penelitian selanjutnya, agar diteliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan prestasi kerja, disamping faktor gaya kepemimpinan, komunikasi dan fasilitas kerja sehingga akan diperoleh hasil yang lebih valid lagi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ahmad, Lokman Mohd. Tahir. 2014. "School Operational Funding to Support School Activities". International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE), Vol.3, No.1, March 2014, pp. 66-78.
- Agustina, M & Christiawan, YJ. (2015). " Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan pada Sektor Keuangan", BUSINESS ACCOUNTING REVIEW, Vol. 3, No. 1, pp. 223-232.
- Alex S. Nitisemito, 2014, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Algifari. (1997). Analisis Statistik Untuk Bisnis; Dengan Regresi, Korelasi dan Nonparametrik. Yogyakarta: BPFE
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

***Evita Lestari : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Serta ...***

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alex S Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia*
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2014. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta*.
- Cangara, Hafied. 2015. *Pengantar Ilmu Komunikasi. Cetakan Kedua. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta*
- Carl I Hovland. 2015. "Source of Communication". Yale University Publicity.
- Dubrin, Andrew J. Terjemahan Tri Wibowo. (2015:3). *Leadership. Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta*.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta*
- Feriyanto Andri dan Triana, Endang Shyta, 2015. *Pengantar Manajemen, (Yogyakarta: Mediatara)*, hal 4
- French, John Jr. dan Bertram Raven. 2015. *The Bases of Social Power*, dalam Dorwin Cartwright, ed., *Studies in Social Power*, The University of Michigan, Michigan.
- Harahap, Sofyan Safri, 2014. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan, Edisi I, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Hartanto, Armin Nur. 2015. *Nilai-nilai Pendidikan Akhlak dalam Al Qur'an Surat Ali Imran Ayat 159-160. Jurnal Profetika Vol. 16 No. 2*.
- James A.F. 2015, *Manajemen*, Terjemahan: Antarikso, dkk, Erlangga, Jakarta.
- Lidya Rorimpandey. 2014. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4*
- Kerlinger. 2014. *Asas-Asas Penelitian Behaviour. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gajah Mada University Press*.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis, Jakarta: Salemba Empat*
- Kriyantono, Rachmat. 2014. *Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta : Kencana Prenada Media Group*.
- Mulyana, Deddy. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Moenir. 2014. *Maanajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara*
- Moenir. 2015. *Maanajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara*
- Nasution, Nur. 2015. *Manajemen Mutu Terpadu. 2015. Bogor. Ghalia Indonesia*.
- Nawawi, Ismail. 2014. *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis. Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Nunnally. (1969). *Using Mutivariate Statistics Third edition, Harper Collin. New York*
- Rivai V, Mulyadi D. 2014. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali pers*.
- Riva, Veithzal i. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956*.

- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Robbins, . 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Romli, Khomsahrial. 2015. Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: PT Grasindo
- Sanusi, Anwar. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2012. Statistik Parametrik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Sudaryono. 2014. Perilaku Konsumen Dalam Prespektif Pemasaran. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Suranto, 2015. Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sentot Imam Wahjono,, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta Selatan
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 20. Bandung: Alfabeta.
- Tjutju Yuniarsih dan Siswanto. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian, Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2014. Perilaku Organisasi; Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. Perilaku Organisasi Sentot Imam Wahjono. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyudi, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.
- Zulkarnain. 2016. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kab Kebumen*. Jurnal. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional.