

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000, CABANG KERTAJAYA SURABAYA

Afdlilah Faradisa  
Faradisa444@gmail.com  
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) SURABAYA

### ABSTRACT

*Human Resources is one of the important factors in company. Besides, it becomes main sector which carry out various operational activities in achieving company's objectives. Therefore, in order to regulate, direct, and monitor every goals. While, transformational leadership style was the one which suitable with Auto 2000, Kertajaya, Surabaya. However, in the implementation, the manager could not have it optimally within company. This was caused as there were still in-equalities of employees' performance who work on Auto 2000 Kertajaya. Moreover, it happened as there was some obstacles in self-motivation which in the form of employees' potency and their working talent. This research aimed to examine the effect of leadership style, motivation, and working communication on the employees' performance. Furthermore, the research was descriptive-quantitative. Additionally, the data collection technique used proportioned random sampling, in which the sample was taken randomly and proportionally based on its strata. In line with, there were 98 people as sample. Keywords: leadership style, motivation, working communication, employees' performance.*

### ABSTRAK

Salah satu faktor penting bagi perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama perusahaan yang menjalankan berbagai kegiatan operasional kerja dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. dalam menjalankan kegiatan operasional kerja di dalam perusahaan harus terdapat adanya pemimpin untuk mengatur, mengarahkan, dan memantau setiap aktivitas yang dilakukan oleh karyawannya dalam bekerja, agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang cocok dalam menerapkan pada perusahaan Auto 2000, Cabang Kertajaya, Surabaya adalah gaya kepemimpinan transformasional, tetapi cara pemimpin dalam menerapkan pada perusahaan tersebut masih belum optimal, dikarenakan masih terdapat ketidakmerataan kinerja pada karyawan yang bekerja pada Auto 2000 Kertajaya. Ketidaktertataan pada kinerja karyawan disebabkan karena terdapat hambatan pada motivasi diri, yang berupa potensi, dan bakat karyawan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 98 orang yang dipilih sesuai dengan kriteria.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Pada perkembangan dunia usaha saat ini, persaingan di dalam dunia usaha semakin ketat sehingga perusahaan harus membangun dan meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu faktor penting bagi perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama perusahaan yang menjalankan berbagai kegiatan operasional kerja dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi, maka perusahaan harus merekrut seorang pegawai baru yang memiliki keahlian sesuai dengan job disk yang akan dibutuhkan oleh perusahaan tersebut atau karyawan yang sudah berpengalaman dalam bidangnya. Sebab jika perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan bidangnya, maka karyawan tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat diketahui, serta diukur melalui kriteria standar keberhasilan yang digunakan sebagai tolak ukur dalam ketetapan perusahaan. Oleh karena itu, jika karyawan tidak memiliki suatu tujuan serta target yang ingin dicapai

dalam masa mendatang, maka kinerja pada karyawan tersebut tidak dapat diketahui melalui tingkat keberhasilan dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah, dalam pengertian bahwa karyawan tersebut bermalas-malasan untuk bekerja, atau tidak mentaati aturan kebijakan standard operasional perusahaan maka karyawan tersebut tidak dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan kata lain perusahaan telah memberikan upah kepada karyawan, tetapi karyawan tersebut tidak membuahkan hasil berupa penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat pada waktunya.

Pada penelitian ini menggunakan jenis gaya kepemimpinan transformasional, sebab adanya gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan auto 2000, cabang kertajaya akan memberikan sebuah perubahan yang positif pada karyawannya, pemimpin pada perusahaan tersebut selalu memperhatikan dan ikut melibatkan diri langsung pada proses karyawan sedang mengerjakan tugas mereka, apabila sedang mengalami kesulitan, atau masalah yang sedang terjadi, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik lagi. Peneliti memilih jenis gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan auto 2000, cabang kertajaya, sebab dengan melihat secara langsung fenomena yang terjadi setiap harinya, berupa magang, dimana pemimpin perusahaan tersebut menerapkan jenis gaya kepemimpinan transformasional. Tetapi disamping itu cara pemimpin dalam memberikan arahan berupa tugas yang telah ditentukan masih belum optimal, sebab masih terdapat ketidakmerataan kinerja karyawan yang disebabkan karena kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pada setiap karyawan berbeda - beda, sehingga berdampak secara langsung terhadap penyelesaian tugasnya.

Kinerja karyawan yang baik berasal dari pemimpin perusahaan, maka pemimpin harus memberikan motivasi berupa bonus berganda, atau kenaikan jabatan, apabila karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat pada waktunya, atau hasil penjualannya melebihi standar penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Di dalam suatu perusahaan terdapat banyak karyawan yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda, maka peran perusahaan adalah melihat dan memantau apa saja yang menjadi kebutuhan, harapan, serta rencana setiap karyawan untuk perusahaan ini di masa yang akan mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui dan memahami apa yang menjadi kebutuhan, harapan, serta rencana karyawannya, maka perusahaan tersebut akan mudah dalam menempatkan pada posisi atau job disk yang paling tepat, maka dari itu karyawan akan menjadi termotivasi dengan adanya suatu motivasi berupa penilaian kinerja yang telah dipantau oleh pimpinan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan komunikasi sangat dibutuhkan untuk menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, Dalam menyampaikan sebuah informasi pemimpin harus memiliki suatu keterampilan dalam berkomunikasi kepada karyawannya, agar penyampaian informasi tersebut dapat dipahami dengan baik dan dapat tersampaikan secara efektif, sehingga karyawan tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Jika seorang pemimpin yang ingin menyampaikan suatu informasi tentang pekerjaan yang perlu dilaksanakan kepada karyawannya, tetapi pemimpin tersebut tidak dapat berkomunikasi dengan baik yang menggunakan bahasa rumit atau bertele-tele, maka karyawan tersebut tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Begitupun dengan karyawannya, jika karyawan tersebut berkomunikasi kepada pimpinannya hendak ingin menanyakan suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinannya, tetapi karyawan tersebut menyampaikan komunikasinya tidak baik pula, maka karyawan tersebut akan kesulitan dalam mendapatkan informasi tentang pekerjaan yang akan dilaksanakannya, bahkan akan menghadapi sebuah kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dari tugasnya tersebut.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting pada suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan utama perusahaan adalah sumber daya manusia. Di dalam ilmu manajemen sumber daya manusia atau biasadisingkat MSDM, adalah salah satu bidang manajemen umum, meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian (Zainal *et al.*, 2009:4). Unsur MSDM adalah manusia, di dalam MSDM menyangkut pada suatu implementasi sistem perencanaan yang berfungsi sebagai untuk menyusun, mengembangkan, mengelola serta mengevaluasi kinerja pada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal, dan lebih baik dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan atau organisasi melibatkan penuh pada semua keputusan yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Suatu perusahaan atau organisasi yang telah berhasil dalam mempengaruhi pangsa pasarnya, jika dapat menarik suatu perhatian pada ruang lingkup masyarakat atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal, terutama dalam hal produktivitasnya yang lebih unggul daripada perusahaan lain. Suatu manajer yang telah berhasil mencapai tujuan utama perusahaan atas produktivitasnya, ialah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik, dan benar sesuai kebutuhan bisnisnya. Sehingga dalam hal ini perusahaan menciptakan daya saing. Suatu cara agar dapat menjadi sumber keunggulan dalam hal bersaing dengan perusahaan lain adalah dengan meningkatkan modal manusia untuk dapat mengenal, serta dapat beradaptasi dengan lingkungan (teknologi, pesaing antar perusahaan, sosial, politik, dan hukum) yang selalu berubah. Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat berubahnya, menuntut peran sumber daya manusia, agar dapat bersaing lebih unggul.

### **Gaya Kepemimpinan**

Pada dasarnya gaya kepemimpinan sebagai suatu perwujudan dari tingkah laku seorang pemimpin, menyangkut kemampuannya untuk memimpin (Moeheriono, 2012:386). Disamping itu juga terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan, yaitu: a) Gaya Kepemimpinan Demokratis merupakan seorang pemimpin yang hanya memberikan tugas dan wewenang secara universal. b) Gaya Kepemimpinan Otoriter berdasarkan pada Moeheriono (2012:388) gaya kepemimpinan otoriter yang menempatkan kekuasaan hanya ditangan satu orang atau sekelompok orang yang dimana diantara mereka tetap ada satu orang yang paling berkuasa. c) Gaya Kepemimpinan transaksional cenderung adanya suatu transaksi antara pimpinan dan bawahannya, dimana pemimpin akan memberikan suatu reward kepada karyawannya, apabila karyawan tersebut telah berhasil menyelesaikan tugas yang telah disepakati bersama. d) Gaya kepemimpinan transformasional selalu memberikan perhatian terhadap kebutuhan pengembangan dan pengelolaan karyawannya. Bagaimana cara pemimpin mengubah cara pandang karyawan atas suatu permasalahan yang sedang terjadi pada perusahaan tersebut. Pemimpin selalu membantu karyawannya dengan menyelesaikan atas suatu permasalahan yang lama dengan cara yang baru.

Berikut ini merupakan indikator gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan pada penelitian ini (Robbin dan Judge, 2008:91) : a) Pengaruh ideal, b) Motivasi inspirasional, c) Stimulasi intelektual, d) Pertimbangan individual, e) Berlandaskan nilai-nilai.

### **Motivasi**

Berdasarkan pada Zainal *et al.* (2009:607) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai untuk mempengaruhi individu dalam mencapai suatu hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu. Suatu karyawan yang mempunyai motivasi yang rendah,

perlu adanya dukungan dan dorongan dari orang-orang sekitarnya. Berikut ini adalah cara untuk meningkatkan motivasi pada karyawan: a) Bekerja Keras, b) Memberikan tujuan yang bermakna

Indikator motivasi yang digunakan pada penelitian ini (Sutrisno 2009:118) : a) Adanya jaminan pekerjaan, b) Adanya supervisi yang baik, c) Adanya kompensasi yang memadai, d) Kondisi lingkungan kerja, e) Peraturan yang fleksibel.

### **Komunikasi Kerja**

Berdasarkan pada Bangun (2012:360) komunikasi merupakan suatu alat dalam menyampaikan atau menerima suatu informasi yang dari orang lain untuk orang lain. Pada suatu organisasi terdapat pengelompokan jenis-jenis komunikasi dalam memberikan sebuah informasi, atau tugas yang hendak disampaikan, bentuk komunikasi di dalam organisasi sebagai berikut: a) Komunikasi ke bawah merupakan penyampaian suatu informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahannya di dalam organisasi. Bertujuan agar pemimpin lebih mudah dalam pengambilan keputusan. b) Komunikasi ke atas merupakan penyampaian suatu informasi yang berasal dari bawahan ke atasannya. Tujuan dari komunikasi ini adalah sebagai pengajuan usul, saran, pengaduan, dll. Terdapat suatu kelemahan dari bentuk komunikasi ini, karena ada salah satu karyawan yang menyampaikan informasi tersebut tidak benar kepada atasannya, sehingga dapat menimbulkan kesalahan dalam pengambilan keputusan. c) Komunikasi Horizontal merupakan penyampaian komunikasi antar individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi. d) Komunikasi Diagonal merupakan penyampaian komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok yang berbeda dalam bagian yang berbeda.

Indikator komunikasi kerja yang digunakan pada penelitian ini (Bangun 2012:370) : a) Adanya pemahaman dalam berkomunikasi, b) Kesenangan, c) Hubungan semakin baik, d) Pengaruh pada sikap, e) Tindakan.

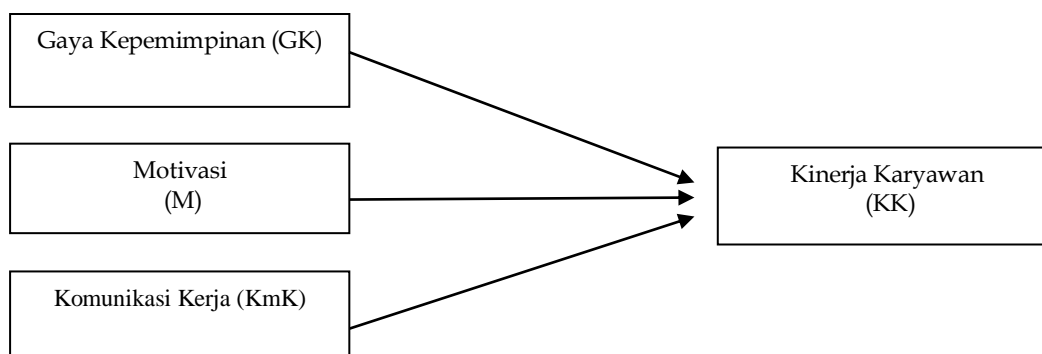
### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam bekerja. Penilaian kinerja merupakan suatu gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi melalui perencanaan strategis pada perusahaan atau organisasi (Moehariono 2012:95). Berdasarkan Bangun (2012:234) terdapat suatu faktor yang dapat mempengaruhi baik dan buruknya kinerja pada setiap karyawan, yang diantaranya adalah: a) Lingkungan pekerjaan, b) Kuantitas pekerjaan, c) Pengetahuan atau keterampilan

Indikator kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini (Bangun 2012:233) : a) Jumlah pekerjaan, b) Ketepatan waktu, c) Kemampuan kerja sama, d) Kemandirian, e) Kehadiran.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu model kerangka konseptual, agar dapat memahami konsep yang digunakan pada penelitian ini :



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

### **Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara atas masalah, dimana keberadaannya harus diuji. Berikut ini adalah penjelasan mengenai hipotesis pada penelitian ini:

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Faktor utama yang paling penting di dalam suatu perusahaan adalah kepemimpinan, kepemimpinan yang mempunyai kepribadian yang ramah, baik dan benar dapat mempengaruhi kinerja karyawannya secara langsung dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus dan Wijayanti (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Aji Wonosobo, dalam hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemimpin yang tegas, dan terarah maka dapat membuat cara kerja pada setiap karyawan tersebut juga terarah dan sesuai dengan keinginan pemimpin, sehingga dengan itu dapat membuat kinerja pada karyawan meningkat. Oleh karena itu dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000, Cabang kertajaya, Surabaya.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan**

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya adalah motivasi. Pemimpin harus memberikan terus menerus sebuah motivasi kepada karyawannya agar tetap semangat dalam bekerja dan juga dapat bersaing secara sehat antar karyawan lain dalam mencapai bonus atau hadiah yang telah diberikan oleh pimpinannya. Dalam pemberian bonus atau reward, maka karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sindi dan Gilang (2014) menjelaskan bahwa secara parsial maupun simultan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat utara (Witel Bekasi). Dalam ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kepada karyawan dapat membuat karyawan semangat untuk bekerja secara maksimal, sehingga dapat membuat kinerja pada karyawan meningkat. Oleh karena itu dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000, Cabang kertajaya, Surabaya.

#### **Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Sebab dengan adanya suatu motivasi antar pimpinan ke karyawannya, maupun antar

sesama karyawan, maka pekerjaan yang akan dilaksanakan tersebut akan terarah, dan jelas. Sehingga secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi dan Anisah (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan studi pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Dalam hal ini menunjukkan dengan adanya komunikasi yang menggunakan bahasa mudah dimengerti, maka karyawan tersebut dapat memahami sebuah informasi yang telah disampaikan yang berkaitan dengan job disk nya, sehingga karyawan tersebut langsung mengerjakan tugasnya sesuai dengan informasi yang telah disampaikan, maka dengan itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000, Cabang kertajaya, Surabaya

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Pada penelitian ini membahas tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Auto 2000, Cabang Kertajaya, Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi, dan sampel tertentu, pada pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian yang bersifat kuantitatif, yang mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:37).

### Populasi dan Sampel

Berdasarkan Sugiyono (2014:148) Populasi adalah wilayah bergeneralisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, sehingga ditetapkannya oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian dibuatkannya sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan pada perusahaan Auto 2000, Cabang kertajaya, Surabaya yang berjumlah 130 orang. Berdasarkan Sugiyono (2014:149) sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dalam populasi tersebut. Berdasarkan pada populasi dalam penelitian ini adalah 130 orang karyawan yang bekerja pada Auto 2000, Cabang Kertajaya, Surabaya, yang terdiri dalam 3 Divisi (Divisi Admin Unit, Divisi Sales, Divisi Bengkel). Namun populasi tersebut lebih dari 100 orang, maka sampel pada penelitian ini dapat dihitung menggunakan rumus Yamane dan Michael (dalam Sugiyono, 2017:143) berikut penjelasannya :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\
 &= \frac{130}{1 + 130(0,05)^2} \\
 &= \frac{130}{1,325} = 98,113
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), pada umumnya 5%

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel diatas yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 98,113. Maka jumlah sampel diatas dapat dibulatkan menjadi 98 orang. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling. Probability sampling merupakan suatu teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi

setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017:140). Sedangkan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah proportioned random sampling proportioned random sampling merupakan teknik pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak dan memperhatikan strata secara proporsional (Sugiyono, 2017:140)

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

1. Gaya kepemimpinan, Suatu sifat yang mencerminkan sikap pemimpin yang digunakan untuk mengatur aktivitas perusahaan supaya dapat searah dengan visi dan misi untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang digunakan pada perusahaan Auto 2000 Kertajaya yaitu dengan melihat dan memantau langsung dengan datang ke ruangan divisi-divisi satu persatu, melihat bagaimana cara atau proses karyawan tersebut mengerjakan tugasnya, memantau jika karyawan tersebut sedang mengalami masalah atau kesulitan pada saat mengerjakan tugasnya, dan membantu menyelesaikan atau mencari solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan yang sedang terjadi pada karyawan tersebut. Dengan adanya gaya kepemimpinan ini maka dapat menimbulkan peningkatan kinerja pada masing-masing karyawan.
2. Motivasi, Suatu bentuk dorongan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, untuk bekerja lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bentuk motivasi yang didapatkan karyawan berupa reward, hadiah, dan kenaikan jabatan apabila mereka bekerja secara maksimal serta dapat melampaui batas target yang ditetapkan perusahaan. pemberian motivasi ini berguna sebagai motor penggerak perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam bidang yang sama. Apabila pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan, maka perusahaan akan mengalami peningkatan dalam visi dan misi perusahaan. Apabila pemimpin tidak memberikan motivasi kepada karyawan, maka perusahaan tersebut sudah dipastikan akan mengalami penurunan bisnisnya, dan tidak dapat mencapai tujuan perusahaannya.
3. Komunikasi kerja, Suatu alat penyampaian sebuah informasi yang berkaitan dengan tugas atau perintah yang berasal pemimpin untuk para karyawannya. Dengan adanya komunikasi dapat meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja berasal dari perasaan senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam berprestasi. Sehingga komunikasi sangat dibutuhkan perusahaan dalam pelaksanaan kerja dan membina perilaku karyawan yang dijadikan sebuah motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sebagai proses dalam suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen**

Komunikasi kerja merupakan suatu alat penyampaian sebuah informasi yang berkaitan dengan tugas atau perintah yang berasal pemimpin untuk para karyawannya. Dengan adanya komunikasi dapat meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja berasal dari perasaan senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam berprestasi. Sehingga komunikasi sangat dibutuhkan perusahaan dalam pelaksanaan kerja dan membina perilaku karyawan yang dijadikan sebuah motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sebagai proses dalam suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **Uji Validitas**

Hasil uji validitas data pada penelitian ini, sebagaimana dapat pada tabel 1 dibawah ini :

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	<i>Correlated Item - Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK 1.1	0,640	0,1671	Valid
	GK 1.2	0,628	0,1671	Valid
	GK 1.3	0,626	0,1671	Valid
	GK 1.4	0,643	0,1671	Valid
	GK 1.5	0,617	0,1671	Valid
Motivasi (M)	M 2.1	0,660	0,1671	Valid
	M 2.2	0,588	0,1671	Valid
	M 2.3	0,639	0,1671	Valid
	M 2.4	0,584	0,1671	Valid
	M 2.5	0,649	0,1671	Valid
Komunikasi Kerja (KmK)	KmK 3.1	0,776	0,1671	Valid
	KmK3.2	0,811	0,1671	Valid
	KmK3.3	0,925	0,1671	Valid
	KmK3.4	0,763	0,1671	Valid
	KmK3.5	0,359	0,1671	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK 4.1	0,416	0,1671	Valid
	KK 4.2	0,498	0,1671	Valid
	KK 4.3	0,714	0,1671	Valid
	KK 4.4	0,716	0,1671	Valid
	KK 4.5	0,609	0,1671	Valid

Sumber: Data Primer, 2019 Diolah

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *correlated item - total correlation* masing-masing pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (GK), motivasi (MK), komunikasi kerja (KmK), dan kinerja karyawan (KK) lebih besar dari r tabel, sehingga masing-masing indikator pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan (GK)	0,822	Reliabel
Motivasi (M)	0,826	Reliabel
Komunikasi Kerja (KmK)	0,881	Reliabel
Kinerja karyawan (KK)	0,799	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2019 Diolah

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel gaya kepemimpinan (GK), motivasi (M), komunikasi kerja (KmK), dan kinerja karyawan (KK) lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan / reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan (GK), motivasi (M), dan komunikasi kerja



(KmK) terhadap kinerja karyawan (KK). Model regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Model Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,537	,228		6,749	,000
GK	,241	,081	,274	2,962	,004
M	,141	,070	,195	2,021	,046
KmK	,243	,056	,409	4,333	,000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, 2019 Diolah

Dari Tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 1,537 + 0,241 \text{ GK} + 0,141 \text{ M} + 0,243 \text{ KmK} + e$$

Berdasarkan model regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Pada tabel diatas menunjukkan hasil konstanta sebesar 1,573. Berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (GK), motivasi (M), dan komunikasi kerja (KmK) = 0, maka variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) pada Auto 2000 Kertajaya.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (GK) berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah. Berarti bahwa pada Perusahaan Auto 2000 Kertajaya menerapkan gaya kepemimpinan yang searah atau sesuai, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun apabila perusahaan Auto 2000 Kertajaya tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan
3. Nilai koefisien regresi motivasi (M) berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan pada variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah. Berarti bahwa karyawan yang bekerja pada Auto 2000 Kertajaya selalu diberikan motivasi terus menerus atau motivasi meningkat yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun apabila karyawan jarang atau tidak pernah diberikan motivasi, maka karyawan akan bermalas-malasan untuk bekerja, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi komunikasi kerja (KmK) berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan pada variabel komunikasi kerja mempunyai hubungan yang searah. Berarti bahwa komunikasi yang dilakukan setiap karyawan bekerja dapat tersampaikan, atau dapat dimengerti secara cepat, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan informasi yang diterimanya dan berdampak pada peningkatan kinerja. Apabila karyawan tidak bisa memahami informasi yang diterimanya berkaitan dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan berdampak pada penurunan kinerja.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,30942508
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,037
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,191 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**Sumber: Data Primer, 2019 Diolah**

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,076 dengan nilai signifikansi sebesar 0,191 berarti hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dalam penelitian. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,493	2,027	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (MK)	0,454	2,202	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi Kerja (KmK)	0,474	2,109	Tidak terjadi multikolinearitas

**Sumber: Data Primer, 2019 Diolah**

Dari Tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan (GK), motivasi (MK), dan komunikasi kerja (KmK) lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

### Uji Kelayakan Model

#### Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung persentase pengaruh gaya kepemimpinan (GK), motivasi (MK), dan komunikasi kerja (KmK) terhadap kinerja karyawan (KK). Nilai koefisien determinasi berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 adalah:

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,777 <sup>a</sup>	,603	,590	,31432	1,891

a. Predictors: (Constant), KmK, GK, MK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, 2019 Diolah

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) atau R Square adalah sebesar 0,603 atau 60,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 60,3% variasi naik turunnya kinerja karyawan (KK) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya gaya kepemimpinan (GK), motivasi (MK), dan komunikasi kerja (KmK), sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (GK), motivasi (MK), dan komunikasi kerja (KmK) terhadap kinerja karyawan (KK). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Uji Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,537	,228		6,749	,000
GK	,241	,081	,274	2,962	,004
MK	,141	,070	,195	2,021	,046
KmK	,243	,056	,409	4,333	,000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, 2019 Diolah

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa: 1) Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (GK) sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (GK) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK). 2) Nilai signifikansi variabel motivasi (MK) sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (MK) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK). 3) Nilai signifikansi variabel komunikasi kerja (KmK) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja (KmK) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK).

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dengan uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan (GK) mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar sebesar 0,004, sedangkan pada nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar 2,962 > nilai t tabel 1,985. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu "Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Cabang Kertajaya Surabaya". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan para karyawan dan mengendalikan berbagai

masalah yang ada dengan solusi yang tepat. Pemimpin yang baik, efektifitas gaya kepemimpinannya ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para bawahan yang dipimpinnya mampu dimotivasi dengan baik dan mampu melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini mendukung adanya teori dari Zainal (2014:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki ciri khas yang melekat pada suatu perusahaan, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan dan menciptakan kinerja yang tinggi. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Putranto dan Wijayanti (2018) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka setiap pemimpin memiliki ciri khas yang berbeda dalam mengatur, mengarahkan, dan mengawasi karyawannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian dengan uji t diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena motivasi (MK) mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar sebesar 0,046, sedangkan pada nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,021 > nilai t tabel sebesar 1,985. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Cabang Kertajaya Surabaya". Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena dengan motivasi kerja karyawan diharapkan ada dorongan dari dalam diri karyawan untuk mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk memberikan semua kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya demi tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan teori dari Sutrisno (2012:160) menyatakan bahwa motivasi yang diberikan berpengaruh, apabila antara kepribadian, dan kemampuan yang dimilikinya sejalan atau sesuai dengan pekerjaannya, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sindi Larasati (2014) dengan hasil penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan motivasi berpengaruh signifikan apabila antara kepribadian, dan kemampuan yang dimilikinya sejalan atau sesuai dengan pekerjaannya, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan

### **Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian dengan uji t diketahui bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena komunikasi kerja (KmK) mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, sedangkan pada nilai t hitung variabel komunikasi kerja sebesar 4,333 > nilai t tabel sebesar 1,985. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu "Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Cabang Kertajaya Surabaya". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan terwujud jika suatu perusahaan dapat melakukan komunikasi yang baik, baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pemimpin. Adanya komunikasi yang baik menyebabkan pemimpin perusahaan mudah untuk menyampaikan ide-ide, tujuan dan visi perusahaan dengan sangat jelas. Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan semangat karyawan dan juga meningkatkan efisiensi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga menjadi meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi dan Anisah (2013) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka komunikasi yang baik, apabila komunikasi yang disampaikan mudah dipahami, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Kertajaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dan tepat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam sebuah perusahaan, apabila pemimpin mampu mengarahkan karyawan dan mengendalikan karyawan dalam bekerja, serta dapat memberikan solusi yang tepat atas berbagai masalah yang sedang terjadi. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Kertajaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena dengan motivasi kerja karyawan diharapkan ada dorongan dari dalam diri karyawan untuk mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. 3) Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Kertajaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan terwujud jika perusahaan dapat melakukan komunikasi yang baik, baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pemimpin.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Pimpinan Auto 2000 Cabang Kertajaya Surabaya sebaiknya lebih memperhatikan penerapan gaya kepemimpinannya seperti pimpinan lebih bersikap tegas dalam mengambil keputusan sehingga karyawan akan menghormati keputusannya tersebut. 2) Pimpinan Auto 2000 Cabang Kertajaya Surabaya diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.

### **Keterbatasan**

Pada saat melakukan penelitian, peneliti mengalami hambatan selama proses melakukan penelitian ini. Berikut ini merupakan hambatan yang dihadapi oleh peneliti dalam penelitian ini, yang diantaranya sebagai berikut ini : 1) Terdapat keterbatasan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner yang membutuhkan responden sebagai objek yang digunakan pada penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Auto 2000 Kertajaya terkadang memberikan informasi yang tidak menggambarkan dengan kondisi atau keadaan sebenarnya pada perusahaan tersebut. 2) Terdapat keterbatasan penelitian dengan adanya faktor-faktor yang digunakan pada penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel independen, yaitu : gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi kerja. Sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, P. dan R. Wijayanti. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1):14-21.
- Amanda, C.L. 2015. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado, *Jurnal EMBA*, 3(3):981-991.
- Anak, A.N.B.D., I.G.A. Sudibya, dan I.W.M. Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2):176-184.

- Andi S, dan H.U. Anisah. 2013. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DKJN) Banjarmasin, *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(2):233-257.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dede, I. dan A. Venus. 2016. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat, *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2):122-132.
- Ghazali, I. 2017. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Cetakan Ketiga. Undip. Semarang.
- Goverd, A.C.R., B. Tewel, dan L. Dotulong. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara, *Jurnal EMBA*, 6(4):1978-1987.
- Kiki, C.S. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*, 1(2):43-53.
- Laras, T.S., A. Fudholi, dan Sumarni. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, 4(1):63-68.
- Moh, A.R. dan A. Prasetya. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Times Network di Kota Malang, *Jurnal Admintrasi Bisnis*, 63(1):82-89.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Novi, S. Dan Rachmiyati. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Politeknik Negeti Banjarmasin, *Jurnal INTEKNA*, 16(2):184-200.
- Rendika, D.S. dan D. Hamid. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1):189-198.
- Sindi, L. Dan A. Gilang. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3):200-213.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Method)*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_.2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_.2015. *Metode Penelitian & Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Widarjono, 2013. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan Eview*. Cetakan Keempat. Upp Stim Ykpn. Yogyakarta.
- Zainal, Prof. Dr. Veithzal Rivai., Prof. Dr. H. Mansyur Ramly., Prof. Dr. Thoby Mutis dan Dr. Willy Arafah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta,