

Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya di MVM Medan)

Stefanny Stefanny¹, Yuliana Yuliana^{2*}, Arwin Arwin³, Wong Pong Lan⁴, Wilinny⁵

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

⁴Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

⁵Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ¹stefannytanjaya2@gmail.com, ²yuliana_njo@yahoo.com, ³arwin.my@live.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya di Maha Vihara Maitreya Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya di Maha Vihara Maitreya Cemara Asri yang berjumlah 30 orang dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana dan uji t. Adapun hasil analisis uji koefisien korelasi menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar 0,800 yang artinya komunikasi memiliki hubungan yang sangat kuat/positif dan cukup dengan kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi, komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa $t_{hitung} 3,592 > t_{tabel} 1,696$, sehingga bisa disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya di Maha Vihara Maitreya Medan.

Kata Kunci: Komunikasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Di dalam sebuah perusahaan terdapat sebuah sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan sebagai pelaku dan perencana dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi, baik sebuah organisasi umum maupun organisasi penyedia jasa, begitu juga dengan faktor penting lainnya seperti promosi, anggaran, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja [1][2][3][4][5]. Peran sumber daya manusia ini juga merupakan poin penting dalam meningkatkan kualitas sebuah perusahaan agar dapat menjadi kepercayaan setiap konsumen yang membutuhkan jasa untuk kebersihan. Salah satunya kualitas kinerja seorang karyawan yang sangat diperhitungkan dalam sebuah perusahaan agar tetap dipertahankan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar dalam manfaat baik bagi kepentingan individu ataupun kepentingan di organisasi di tempat dia bekerja. Maka dari itu diperlukan sebuah komunikasi agar kegiatan di dalam sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik, supaya tidak menimbulkan stress kerja [6].

Komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan dari satu pihak ke pihak lainnya. Maka hal inilah yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat memberitahu seseorang untuk mengubah sikap dan perilaku maupun itu secara langsung maupun tidak langsung untuk membuat para karyawan meningkatkan kinerjanya. Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara *sender* kepada *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individu yang terlibat. Kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan seorang karyawan hal hal yang berhubungan dengan sikap mental, kondisi fisik karyawan, pendidikan/pelatihan untuk menambah pengetahuan, etos kerja, dan motivasi kerja [7][8][9][10]. Maka dari itu komunikasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena apabila adanya komunikasi antar individu maka karyawan tersebut dapat memaksimalkan tingkat kinerjanya sehingga organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Gangguan dalam komunikasi dapat berbentuk mekanik dan semantik. Gangguan mekanik disebabkan oleh saluran komunikasi kegaduhan yang bersifat fisik, sedangkan gangguan semantik adalah gangguan yang berkenaan dengan pesan komunikasi sehingga pengertiannya menjadi berubah dari yang dimaksudkan semula [11].

PT. Cipta Mandiri Agung Jaya (CMAJ) berdiri sejak tahun 1999, merupakan perusahaan nasional terbesar dibidang *Cleaning Services* dan *Office Support*. Pelayanan yang ditawarkan perusahaan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya meliputi *cleaning services*, *special cleaning services*, dan *office support service*. Penelitian ini berfokus pada PT. CMAJ yang menyediakan jasa kebersihan di Maha Vihara Maitreya yang beralamat di jalan Boulevard Utara No. 8 Komplek Perumahan Cemara Asri, Medan yang telah bergabung pada tahun 2017. Hasil pengamatan penulis pada perusahaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan mengalami penurunan. Karyawan sering bekerja tidak sesuai arahan yang diberikan oleh atasannya sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Hal demikian bisa dikarenakan komunikasi yang kurang berjalan dengan baik. Karyawan menyampaikan bahwa komunikasi yang disampaikan oleh atasan tidaklah efektif dan mengakibatkan karyawan kurang memahami pekerjaan yang harus dilakukan. Hasil kerja yang tidak memuaskan bagi atasan, menyebabkan karyawan menjadi sering dimarahi.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap dan perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media. Komunikasi juga bisa diartikan sebagai proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti [12].

Proses Komunikasi

Terdapat 3 (tiga) proses dalam komunikasi, sebagai berikut:

1. Komunikator/Pengirim/*Sender*

Merupakan orang yang menyampaikan isi pernyataannya kepada komunikan. Komunikator bertanggung jawab dalam hal mengirim berita dengan jelas, memilih media yang cocok untuk menyampaikan pesan tersebut, dan meminta media yang cocok untuk menyampaikan pesan tersebut, dan meminta kejelasan pesan telah diterima dengan baik. Untuk itu, seorang komunikator dalam menyampaikan pesan atau informasi harus memperhatikan dengan siapa dia berkomunikasi, apa yang akan dia sampaikan dan bagaimana cara menyampaikannya.

2. Komunikan/Penerima/*Receiver*

Merupakan penerima pesan atau berita yang disampaikan oleh komunikator. Dalam proses komunikasi, penerima pesan bertanggung jawab untuk dapat mengerti isi pesan yang disampaikan dengan baik dan benar. Penerima pesan juga memberikan umpan balik kepada pengirim pesan untuk memastikan bahwa pesan telah diterima dan dimengerti secara sempurna.

3. Saluran/Media/*Channel*

Merupakan saluran atau jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikasi dan sebaliknya. Pesan dapat berupa kata-kata atau tulisan, tiruan, gambaran atau perantara lain yang dapat digunakan untuk mengirim melalui berbagai channel yang berbeda seperti telepon, televisi, faksimile, fotokopi, email, sandi morse, smartphone, sms, dan sebagainya. Pemilihan channel dalam proses komunikasi tergantung pada sifat berita yang akan disampaikan.

Indikator Komunikasi

Adapun indikator komunikasi terdiri dari:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu [13]. Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Kinerja karyawan dapat terhambat di karenakan komunikasi dari kedua pihak, pihak pemimpin dan juga pihak karyawan tersebut [14].

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.

3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

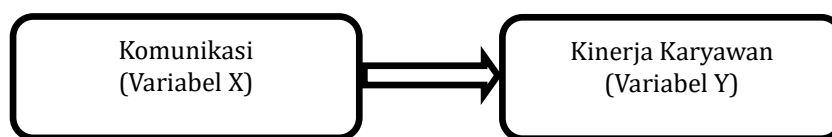
Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kehadiran dan Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. Inisiatif dan Kemampuan
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsikerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Hubungan Antar Variabel

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dikerjakan dapat untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Terdapat dua jenis hipotesis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Hipotesis nol (H_0)
Hipotesis nol menyatakan tidak adanya hubungan variabel bebas (variabel X) dengan variabel terkait/tergantung (variabel Y), tidak adanya perbedaan antara dua kelompok.
Dalam penelitian ini, H_0 = Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya di Maha Vihara Maitreya Medan.
2. Hipotesis kerja / alternative (H_a)
Hipotesis kerja (aktivitas) menyatakan adanya hubungan variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat / tergantung (variabel Y), atau adanya perbedaan antara dua kelompok.
Dalam penelitian ini, H_a = Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya di Maha Vihara Maitreya Medan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono [15], penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Metode yang dipakai oleh penulis ialah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif, dikarenakan penulis ingin mengetahui hubungan antara dua variabel dengan menggunakan statistik. Bentuk hubungannya

yaitu hubungan kausal, hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi disini ada variabel *independent* variabel yang mempengaruhi (komunikasi) yang disebut dengan variabel X dan variabel *dependent* variabel yang dipengaruhi (kinerja karyawan) yang disebut dengan variabel Y. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dengan kriteria pengukuran data skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Populasi dalam penelitian adalah 30 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana keseluruhan keanggotaan populasi dipilih menjadi sampel penelitian di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya yang bertempat di Maha Vihara Maitreya Medan.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Korelasi.

Uji koefisien korelasi menggunakan *Pearson Product Moment* (PPM). Menurut Siregar [16] untuk mencari hubungan variabel bebas dengan variabel yang tak bebas, data terbentuk interval dan rasio. Adapun nilai korelasi (r) = $-1 < r < 1$. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antar -1 sampai dengan 1, lalu sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif dan negatif, misalnya:

- Apabila $r = -1$ korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y. Yang artinya jika variabel X naik, maka variabel Y turun.
- Apabila $r = 1$ korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y. Jika variabel X naik, maka variabel Y akan ikut naik.

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Cukup
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas yaitu Komunikasi (X) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = a + bX + \epsilon$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan, a = Nilai Konstanta, b = Koefisien Regresi, ϵ = *error term*, X = Komunikasi.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung > nilai t tabel. Untuk menghitung besarnya nilai t hitung, rumusnya sebagai berikut: $t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana: t = Koefisien t, r = Koefisien Korelasi, n = Jumlah responden, 1 = Konstanta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, kemudian dilakukan uji normalitas dan linearitas untuk memastikan terlebih dahulu agar data berdistribusi normal dan linear. Selanjutnya data ditabulasikan, kemudian dilakukan pengolahan menggunakan perangkat lunak pengolah data, hasil pengolahan data dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengolahan

Jenis Uji	Hasil Penelitian
R / R-Square	0,800 / 0,641
Regresi Sederhana	Linear $Y = \alpha + bX + \epsilon$ $Y = -13,328 + 1,636X + \epsilon$
t_{hitung}	3,592

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa hasil pengolahan memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Nilai korelasi (R) 0,800 menunjukkan bahwa komunikasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan positif dengan kinerja karyawan.
2. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,641 yang menunjukkan bahwa 64,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi, sementara sisanya sebesar 0,359 atau 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Pada persamaan regresi, nilai konstanta sebesar -13,328 artinya jika variabel independen komunikasi bernilai 1, maka kinerja karyawan akan bernilai -11,692.
4. Koefisien kinerja karyawan bernilai -11,692 dibawah komunikasi, sehingga semakin tinggi nilai komunikasi maka nilai kinerja karyawan akan mengikuti setelah dikurangi -11,692.
5. Pada uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} = 3,592 > t_{tabel} = 1,696$ sehingga keputusannya tolak H_0 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya di Maha Vihara Maitreya Medan. Dari hasil pembahasan diketahui bahwa nilai korelasi (R) 0,800 yang artinya adalah komunikasi dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan positif. Koefisien determinasi menunjukkan hasil 0,641 yang berarti komunikasi berpengaruh sebesar 64,1% terhadap kinerja karyawan sementara sisanya 0,359 atau 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil dari regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai $a = -13,328$ dan nilai $b = 1,636$, dimana $Y = -13,328 + 1,636X + \epsilon$, menunjukkan nilai konstanta sebesar -13,328 artinya jika variabel independen komunikasi bernilai 1, maka kinerja karyawan akan bernilai -11,692. Koefisien kinerja karyawan bernilai -11,692 dibawah komunikasi, sehingga semakin tinggi nilai komunikasi maka nilai kinerja karyawan akan mengikuti setelah dikurangi -11,692. Pada hasil pengujian uji hipotesis, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,592 > 1,696$), sehingga membuktikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENCES

- [1] Y. Yuliana, L. Lisa, N. Nancy, W. Chandra, and W. Aigan, "Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, pp. 106–108.
- [2] A. Arwin, W. Lius, S. Mediyanti, R. F. B. Siahaan, and T. Utama, "Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [3] T. UTAMA, R. WIDIANI, N. NUGROHO, and D. ANGGRAIN, "KOMPENSASI KERJA PADA KARYAWAN CV. JASA SUMBER ASAHAN MEDAN," *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 2, 2019.
- [4] A. Arwin, Y. Yuliana, and E. Elika, "Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- [5] W. VINCENT and N. NUGROHO, "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [6] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, pp. 75–78.
- [7] Y. Yuliana, A. Arwin, D. A. Supriyanto Supriyanto, and E. Siemin, "A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia," in *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia, 2020*, p. 129.
- [8] N. Nugroho, E. Chua, A. Arwin, W. P. Han, and W. Wilinny, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *J. Ilm. KOHESI*, vol. 3, no. 3, 2019.
- [9] A. AKBAR and M. JACKSON, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG GOLDEN TRADE MEDAN," *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [10] Y. Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, "Dampak Gaji Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [11] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [12] S. E. Widodo, "Manajemen pengembangan sumber daya manusia," *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2015.
- [13] M. S. D. M. Kasmir, "Cetakan ke-1," *PT Raja Graf. Persada, Jakarta*, 2016.
- [14] V. Leonardo, A. Arwin, Y. Yuliana, F. A. M. Hutabarat, and F. Sulaiman, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri , Deli Serdang," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 466–470.
- [15] P. D. Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D," *Penerbit CV. Alfabeta Bandung*, 2017.
- [16] S. Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Versi 17," *Jakarta Kencana Persada Media Gr.*, 2014.