



# Analisis Dampak Sikap dan Komunikasi Pemimpin yang Efektif Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Eka Prasetya Medan Menggunakan Pearson Correlate

Irene Sri Morina, M.Kom

RSUP H. Adam Malik, Sumatera Utara, Indonesia.

## Article Info

### Keywords:

Kinerja pegawai,  
korelasi bivariat,  
Pearson correlate.

## ABSTRACT

Berdasarkan pembahasan diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 5,543 + 0,289 X_1 + 0,492 X_2 + \epsilon_i$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Eka Prasetya Medan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,646 artinya variabel sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 64,6% sedangkan 35,5% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



## Corresponding Author:

Irene Sri Morina, M.Kom,

RSUP H. Adam Malik, Sumatera Utara, Indonesia,

Jl. Bunga Lau No.17, Kemenangan Tani, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20136.

Email: [irene.srimorina@gmail.com](mailto:irene.srimorina@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya (*resource*) strategik yang dimiliki oleh suatu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya sumber daya manusia yang lain seperti modal, mesin, waktu, energy, informasi, dan sebagainya. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusialah yang menyebabkan terjadinya suatu organisasi [1].

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja [2]. Dengan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peran penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan..

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, sikap pemimpin juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki sikap yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan sikap kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud [3]. Pendapat lain menyatakan komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi memiliki arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian.

PT. BPR Eka Prasetya Medan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit atau dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk

kredit atau dalam bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Dalam system perbankan di Indonesia Bank Perkreditan Rakyat diberi peran yang penting, yaitu memberikan pelayanan perbankan kepada usaha kecil atau usaha mikro dan sektor informal [4]. Dengan membantu dalam memberikan pelayanan perbankan khususnya dalam pemberian pinjaman untuk menciptakan pekerjaan mandiri kepada rakyat kecil yang bekerja dalam sektor informal di kota maupun di daerah pedesaan, Bank Perbankan Rakyat berperan dalam membantu menciptakan lapangan kerja baru, pemerataan kesempatan berusaha dan pemerataan pendapatan. PT. Bank BPR Eka Prasetya Medan memiliki 30 pegawai.

Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi gaya kepemimpinan paling dominan diperoleh skor 4,28. Kondisi kinerja karyawan paling dominan 4,34%. Adanya pengaruh yang kuat dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat sebesar 0,7821. Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,16% [5].

Hasilnya menunjukkan ada hasil yang cukup signifikan pada model penelitian ini. Koefisiennya menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini meliputi metodologi laporan ini sendiri yang mengukur data persepsi dengan serangkaian kuesioner. Terdapat aplikasi praktis bagi para pimpinan di lingkungan CV. Anugrah Garmino untuk meningkatkan perhatian pada disiplin kerja karyawan secara periodik dan mempertahankan komunikasi yang sudah baik dengan mengadakan evaluasi secara berkala untuk menilai sikap dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat [6].

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan [7]. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

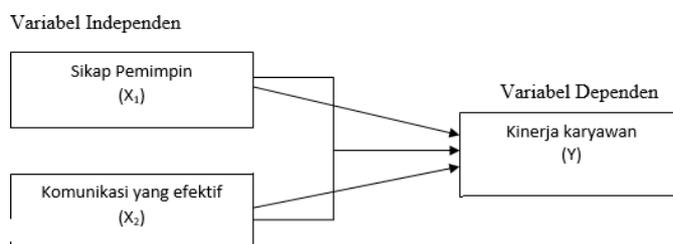
Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja karyawannya. Indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengespresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

## 2. METODE PENELITIAN

Adapun tahapan metode penelitian yang dilakukan diantaranya:

1. Studi Literatur  
 Pada tahap ini, penelitian dilakukan dengan mengumpulkan referensi-referensi terkait dengan pengolahan data
2. Observasi  
 Pada tahap ini, pengamatan secara langsung ke lokasi dilakukan untuk menemukan kebutuhan data
3. Perancangan Kebutuhan  
 Pada tahap ini, dilakukan pendefinisian kebutuhan yang didapat dari studi literatur serta observasi untuk memudahkan proses analisis data
4. Analisis dan Desain sistem  
 Pada tahap ini, perancangan analisis data
5. Implementasi  
 Pada tahap ini, dilakukan pengolahan dan analisis data
6. Pembuatan Laporan

Tahap terakhir penelitian, melakukan pembuatan laporan berupa dasar teori dan metode yang digunakan.



**Gambar 1.** Kerangka Pikir

Wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan dari PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Eka Prasetya Medan yang berjumlah sekitar 30 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [8]. Penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [8]. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Maka sampel penelitian ini seluruh pegawai PT, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang berjumlah 30 orang.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reabilitas secara simultan disajikan pada tabel berikut ini.

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

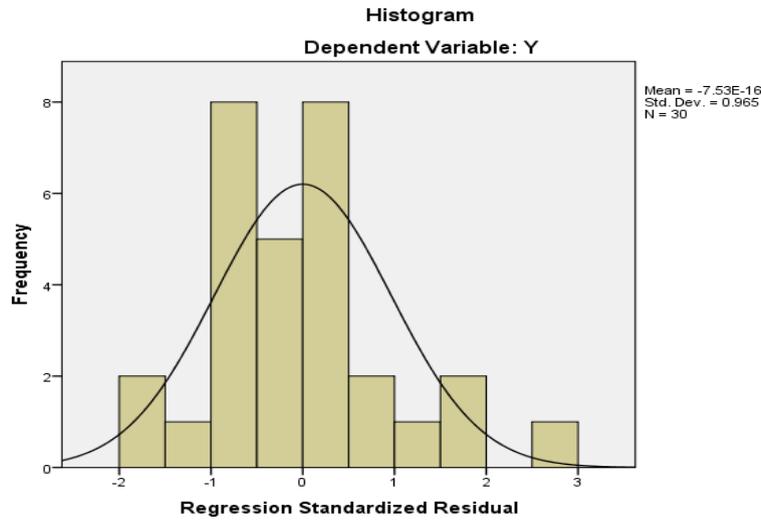
Dari data pada Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 jawaban responden 100% sudah valid. Hasil uji reabilitas secara simultan disajikan pada tabel berikut:

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	15

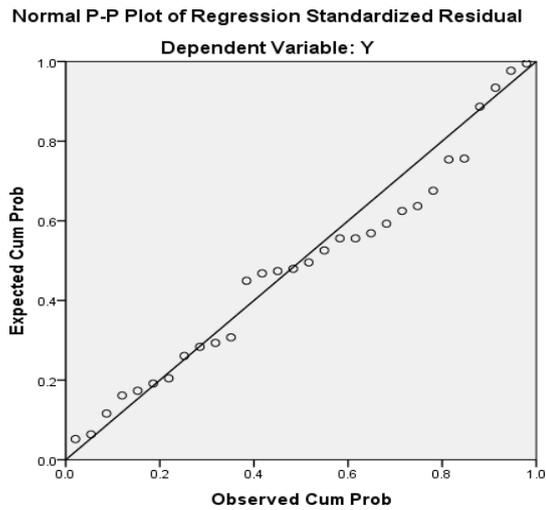
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 15 pernyataan dalam penelitian pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Eka Prasetya medan secara rata-rata sudah reliabel, karena nilai *cronboach's Alpha*  $0,873 > 0,50$

#### 3.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas



Gambar 3. Grafik P-P Plot

Dari grafik histogram tampak bahwa residual telah terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris. Pada gambar normal *Probability plots* titik-titik menyebar berhimpit di sekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

**2. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolonieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 1. Coefficients<sup>a</sup>

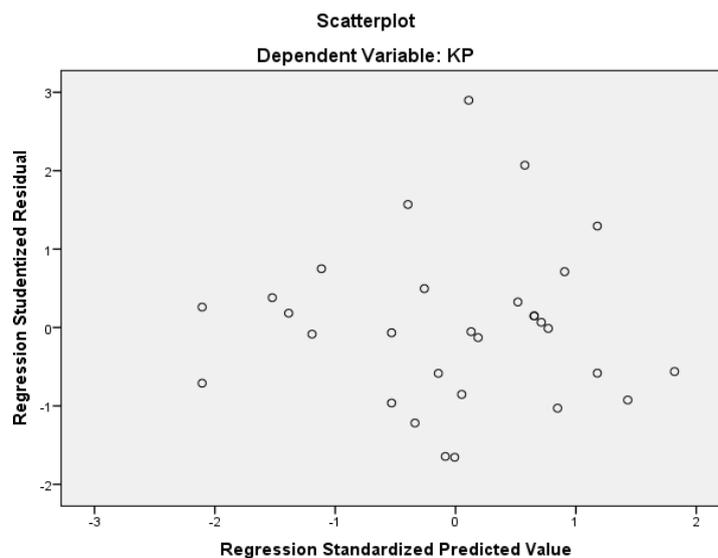
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SP	,804	1,243
	KE	,804	1,243

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF = 1,243. Artinya, nilai VIF lebih kecil dari 10 (1,243 < 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas diantara variabel bebas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model penelitian yang baik adalah homeskedastisitas, yaitu varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain hasilnya tetap. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas yang menunjukkan bahwa model penelitian kurang layak. Dalam penelitian ini digunakan diagram titik (*scatter plot*) yang seharusnya titik-titik tersebut acak agar tidak terdapat heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian di sajikan pada gambar berikut.



**Gambar 4.** Diagram ScatterPlot

Dari scatterplot tersebut, bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 dari sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

### 3.3 Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan untuk menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%.

**Tabel 2.** ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,254	2	32,127	24,634	,000 <sup>b</sup>
	Residual	35,212	27	1,304		
	Total	99,467	29			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), KE, SP

**Sumber :** Data diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel di atas ditunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu, sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 24,634 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.** Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,543	2,367		2,341	,027
1 SP	,289	,093	,399	3,126	,004
KE	,492	,116	,543	4,255	,000

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data diolah dari SPSS

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel sikap pemimpin sebesar  $3,126 \geq t_{tabel} 1,699$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, sikap pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Eka Prasetya Medan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi yang efektif sebesar  $4,255 \geq t_{tabel} 1,699$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Eka Prasetya Medan.

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 5,543 + 0,289 X_1 + 0,492 X_2 + \epsilon_i$$

Hal ini berarti bahwa sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Eka Prasetya Medan. Hal ini dapat dijelaskan dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Artinya persamaan regresi linear berganda adalah:

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 5,543. Artinya jika sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif bernilai 0, maka kinerja pegawai sebesar 5,543.
- b) Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) untuk  $X_1$  (sikap pemimpin) sebesar 0,289 artinya jika variabel sikap pemimpin naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,289.
- c) Nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) untuk  $X_2$  (komunikasi yang efektif) sebesar 0,492 artinya, jika variabel komunikasi yang efektif naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,492.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini berguna untuk mengetahui hubungan antara sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif dengan kinerja pegawai. Berdasarkan *print output* SPSS versi 21 diperoleh hasil analisis 0,492

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 <sup>a</sup>	,646	,620	1,142

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dari SPSS

1. Nilai R sebesar 0,804 sama dengan 8,04% berarti hubungan antara sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif terhadap kinerja pegawai sebesar 8,04% maka termasuk kelompok hubungan yang erat.
2. Koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,646 artinya variabel sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 64,6% sedangkan 35,4% lagi dapat dijelaskan bahwa oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu faktor motivasi dan komitmen.

### 3.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Eka Prasetya Medan. Hasil olahan regresi linear diperoleh sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,543	2,367		2,341	,027
1 SP	,289	,093	,399	3,126	,004
KE	,492	,116	,543	4,255	,000

a. Dependent Variable: KK

### Pembahasan

#### a. Pengaruh Sikap Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Eka Prasetya Medan

Tabel sebelumnya menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,289, artinya jika variabel sikap pemimpin naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,289. Dalam penelitian juga di peroleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel sikap pemimpin adalah sebesar 3,126 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,699 sehingga  $3,126 > 1,699$ . Selain itu untuk nilai signifikansinya sebesar  $0,004 \leq 0,05$  dengan memperhatikan nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan ditolaknya  $H_0$  artinya sikap pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Eka Prasetya Medan. Dapat dilihat dari uji validitas secara parsial pada variabel sikap pemimpin dengan indikator sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian. Maka jika ada perubahan dari setiap indikator sikap pemimpin akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

#### b. Pengaruh Komunikasi yang efektif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Eka Prasetya Medan

Dari table sebelumnya menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,492, artinya jika variabel komunikasi yang efektif naik 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,492. Dalam penelitian juga di peroleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi yang efektif adalah sebesar 4,255 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,699 sehingga  $4,255 > 1,699$ . Selain itu untuk nilai signifikansinya sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dengan memperhatikan nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan ditolaknya  $H_0$  artinya komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Eka Prasetya Medan. Dapat dilihat dari uji validitas secara parsial pada variabel komunikasi yang efektif dengan indikator komunikator, pesan komunikasi, media komunikasi, komunikan, dan efek. Maka jika ada perubahan dari setiap indikator sikap pemimpin berdampak terhadap kinerja pegawai.

#### c. Pengaruh Sikap Pemimpin dan Komunikasi Yang Efek terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Eka Prasetya Medan

Dari tabel sebelumnya nilai konstanta (a) sebesar 5,543. Artinya jika sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif bernilai 0, maka kinerja pegawai sebesar 5,543. Dari hasil pengujian hipotesa secara simultan dapat diteliti bahwa variabel sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $24,634 > F_{tabel}$  3,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. BPR Eka Prasetya Medan, sikap pemimpin mempunyai keeratan hubungan dengan kinerja pegawai dilihat dari indikator sikap pemimpin seperti sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian, dan begitu juga dengan indikator komunikasi yang efektif seperti komunikator, pesan komunikasi, media komunikasi, komunikan, dan efek telah memberi pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Maka setiap kenaikan skor variabel sikap pemimpin menyebabkan kenaikan terhadap kinerja pegawai dan kenaikan satu skor pada variabel komunikasi yang efektif maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sehingga semakin sesuai sikap pemimpin dan semakin kuat komunikasi yang efektif, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 5,543 + 0,289 X_1 + 0,492 X_2 + \epsilon_i$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Eka Prasetya Medan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,646 artinya variabel sikap pemimpin dan komunikasi yang efektif mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 64,6% sedangkan 35,5% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Saputra, R. Regasari, and Sutrisno, "Implementasi Metode Profile Matching untuk Seleksi Penerimaan Anggota Asisten Praktikum ( Studi Kasus : Laboratorium Pembelajaran Kelompok Praktikum Basis Data FILKOM )," *J. Pengemb. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput. Univ. Brawijaya*, vol. 1, no. 12, pp. 1804–1812, 2017.
- [2] Gemarifannoor, Hairudinor, and H. Arifin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu," *J. Bisnis dan Pambang.*, vol. 7, no. 2, pp. 41–47, 2018.
- [3] A. N. Rohman, Karlimah, and A. Mulyadiprana, "Analisis kemampuan komunikasi matematis siswa kelas iii sekolah dasar tentang materi unsur dan sifat bangun datar sederhana," *PEDADIDAKTIKA J. Ilm. Pendidik. Guru Sekol. Dasar*, vol. 4, no. 2, pp. 106–118, 2017.
- [4] T. S. Timbul, "Perhitungan Pencatatan dan Pelaporan Pajak Penghasilan Final Pasal 4 Ayat 2 atas Bunga Deposito dan Tabungan pada PT. BPR Eka Prasetya Medan," *J. Ekon. Bisnis dan Teknol.*, vol. 2, no. 2, pp. 259–263, 2022.
- [5] S. I. Farida and M. M. Fauzi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat," *J. Al Azhar Indones. Seri Ilmu Sos.*, vol. 1, no. 2, p. 63, 2020, doi: 10.36722/jaiss.v1i2.461.
- [6] D. A. P. Palupi, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 15, no. 2, 2020.
- [7] A. Hushori and M. Novianty, "Peranan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia ( Persero ) Kantor Wilayah Usaha Pos Iii Palembang," *J. Ilm. Orasi Bisnis*, vol. 13, pp. 108–117, 2015, [Online]. Available: <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1532991&val=4010&title=PERANAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA PERSERO KANTOR WILAYAH USAHA POS III PALEMBANG>
- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet, 2016.