Spectrum: Multidisciplinary Journal
Volume 2 Nomor 4, Oktober 2025: 430-439
e-ISSN 3032-5838

Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Komit Prima Teknik Jakarta Timur

Dodi Prasada[1*], Ahlam Nursyamsiah[2],
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02454@unpam.ac.id[1],ahlamnrsy27@gmail.com[2]

(Diterima: mm yyyy; Direvisi: mm yyyy; Dipublikasikan: mm yyyy)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Komit Prima Teknik Jakarta Timur. Metodologi penelitian dengan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 52 karyawan sehingga Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yaitu keseluruhan jumlah populasi yang berjumlah 52 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Hasil dalam penelitian ini, ditemukan bahwa:Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Komit Prima Teknik Jakarta Timur dibuktikan dengan nilai t- hitung 19,444 > t-tabel 2,009 dengan signifikan terhadap 0,000 < 0,05. 2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Komit Prima Teknik Jakarta Timur dibuktikan dengan nilai t-hitung 21,441 > t- tabel 2,009 dengan signifikan terhadap 0,000 < 0,05. 3) Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Komit Prima Teknik Jakarta Timur dibuktikan dengan nilai F-hitung 324,114 > F- tabel 3,19 dengan signifikan terhadap 0,000 < 0,05.
Kata Kunci: Komunikasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Work Communication on Employee Performance, to determine the effect of Organizational Culture on Employee Performance and to determine Work Communication and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Komit Prima Teknik East Jakarta. The research methodology uses quantitative methods. The population in this study consists of 52 employees, thus the sample used in this study employs total sampling with the total number of samples equal to the entire population of 52 respondents. The analysis method used is partial test (t test) and simultaneous test (f test). The results of this study found that: 1) Work Communication has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Komit Prima Teknik East Jakarta is evidenced by the t-count value of 19.444 > ttable 2.009 with a significance of 0.000 < 0.05. 2) Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Komit Prima Teknik East Jakarta is evidenced by the t-count value of 21.441 > ttable 2.009 with a significance of 0.000 < 0.05. 3) Work Communication and Organizational Culture have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Komit Prima Teknik East Jakarta is proven by the calculated f value of 324.114 > ftable 3.19 with a significance of 0.000 < 0.05.
Keywords: *Work Communication, Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, komunikasi adalah pertukaran informasi antara karyawan dan antara manajemen. Komunikasi langsung dan tidak langsung keduanya memungkinkan. Karyawan dapat mengungkapkan ide-ide mereka, mendapatkan umpan balik, dan mengambil bagian dalam proses kolaboratif ketika informasi yang relevan dikomunikasikan kepada mereka secara efektif. Karyawan akan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk meningkatkan hasil mereka jika komunikasi berhasil.

Kinerja yang lebih baik dan komunikasi yang efisien saling berkorelasi secara langsung. Karena mereka akan merasa lebih dihargai dan diakui, para pekerja akan menjadi lebih produktif. Hal ini menunjukkan bagaimana produktivitas karyawan dapat memperoleh manfaat dari komunikasi yang efektif. Selain itu, komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan kerja sama tim yang lebih baik dan mengurangi konflik. Elemen-elemen lain, seperti budaya organisasi, dapat memengaruhi kinerja karyawan selain komunikasi kerja.

Salah satu aspek bisnis yang mencirikan sejarah, nilai-nilai, adat istiadat, dan konvensinya

adalah budaya organisasinya. Perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh budaya ini. Sementara budaya yang negatif dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dan kurangnya antusiasme, budaya yang kuat dapat meningkatkan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, sangat penting bagi manajemen dan pengembangan sumber daya manusia untuk memahami budaya organisasi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu faktor penting yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan.

Kinerja sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Bisa dilihat dari data key performance indicator perusahaan PT. Komit Prima Teknik Jakarta Timur mengenai kinerja yang dihasilkan, kualitas kerja para pegawai dapat dikatakan cukup baik namun masih perlu ditingkatkan lagi. Hasil penelitian kinerja karyawan yang telah didapatkan dari pihak perusahaan.

Berikut tabel data key performance indicator kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik :

Tabel 1. Data key performance indicator PT. KOMIT PRIMA TEKNIK Jakarta Timur Tahun 2022-2024

NO	***Key Performance Indicator* (KPI)**	**Bobot KPI**	**Target**	**Realisasi di Akhir Tahun**			**Skor**	**Skor Akhir Tahun**
				Tahun 2022	**Tahun 2023**	**Tahun 2024**		
1.	Kualitas Kerja: Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.	25	100%	70%	66%	68%	68%	17
2.	Kuantitas Kerja: Karyawan dapat menyelesaikan target packing yang ditentukan.	20	100%	68%	65%	69%	67%	13,4
3.	Waktu Kerja: Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.	25	100%	73%	70%	73%	72%	18
4.	Kerjasama: Karyawan mampu membangun kerja sama tim yang baik.	20	100%	69%	64%	66%	66%	13,2
5.	*Performance Management*	10	100%	71%	69%	67%	69%	6,9
	Jumlah	100		Jumlah Nilai				68,5 (CB)

Sumber: Data PT. Komit Prima Teknik

Copyright © 2025 Pada Penulis

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasi adalah terstruktur, sistematis, terencana dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Komit Prima Teknik yang berlokasi di Jl. Letjen M.T Haryono Kav.10 Jakarta Timur 13330. Adapun waktu pelaksanaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Agustus 2024. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan penulis, diawali dengan observasi, penulisan proposal penelitian, seminar proposal, revisi proposal, penyebaran kuesioner, Analisis data.

Populasi sasaran ini harus ditentukan secara jelas sebelum dilakukannya penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Komit Prina Teknik sebanyak 52 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disebut dengan sampling jenuh, semua pegawai yang ada dalam populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 52 orang.

Metode pengumpulan data merupakan prosedur atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi. Metode pengumpulan data sangat penting dalam penelitian, karena hanya dengan metode pengumpulan data yang sesuai dengan kaidah pengumpulan data, peneliti harus memahami metode (Sugiyono, 2021:296). Untuk melengkapi penelitian, diperlukan dua sumber data yang diperlukan, yaitu data primer dan data sekunder.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2024:107) menyatakan bahwa "Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi". Apabila salah satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat *BLUE* (*Best Liniear Unbiased Estimator*).

Pada uji normalitas kolmogorov-smirnov test mendapatkan hasil : sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing- masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Komunikasi Kerja	0,151	6,611
Budaya Organisasis	0,151	6,611

Sumber: data diolah penulis spss versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance pada masing-masing variabel sebesar 0,151 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada masing-masing variabel tersebut sebesar 6,611 nilai tersebut kurang dari 10, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh dan signifikasi pengaruh tersebut. Metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.699	1.671		1.017	.314
	Komunikasi Kerja	.449	102	.429	4.404	.000
	Budaya Organisasi	.512	090	.555	5.696	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS versi 30

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 1,699 + 0,449 + 0,512. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 1,699 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi keja dan budaya organisasi dianggap konstan, kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 1,699.

2) Berdasakan hasil uji regresi linier berganda didapatkan hasil koefisien regresi komunikasi kerja sebesar 0,449. Tanda positif artinya jika variabel budaya organisasi meningkat maka menaikkan tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya apabila variabel budaya organisasi turun, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

3) Berdasakan hasil uji regresi linier berganda didapatkan hasil koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,512. Tanda positif artinya jika variabel komunikasi meningkat maka menaikkan tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya apabila variabel budaya organisasi turun, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan adalah untuk mengetahui presentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940[a]	.883	.881	3.440

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas, Maka besarnya nilai koefisien determinasi (R2) dapat dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,883. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,883 (88,3%) sedangkan 11,7% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

Uji Hipotesis

Menurut sugiono (2022:63), mengatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan singkat yang , merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diduji kebenarannya.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikasi 5% (0,05) dan juga rumus untuk

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

mengetahui ttabel adalah sebagai berikut :

n-2 = 52-2 = 50

e = 5% / 2 = 0,05 / 2 = 0,025

Jadi, ttabel pada penelitian ini adalah 2,009

Uji Hipotesis Untuk Variabel Komunikasi Kerja (X1)

Ho: $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Bintang Motor honda di Ciseeng

Ha: $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Bintang Motor honda di Ciseeng

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 30 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.500	2.116		.236	.814
	Komunikasi Kerja	.984	.051	.940	19.444	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (19,444 > 2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 30 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji hipotesis (uji t) variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.320	1.702		3.126	.003
	Budaya Organisasi	.877	.041	.950	21.441	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data di olah SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (21,441 > 2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak

dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah pengujian secara bersama-sama seluruh variabel

Independennya (Komunikasi kerja Kerja dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai krisis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

Maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} < F^{tabel}$ berarti H_o diterima dan H_a ditolak
2) Jika $F_{hitung} > F^{tabel}$ berarti H_o ditolak dan H_a diterima

Pengujian hipotesis variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji f (uji secara simultan). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikasi 5% (0,05) dan juga rumus untuk mengetahui ftabel adalah sebagai berikut :

df 1 = k-1 = 3-1 = 2

df 2 = n-k-1 = 52-2-1 = 49

Jadi, ftabel pada penelitian ini adalah 3,19

Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 30 adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)
Komunikasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4708.754	2	2354.377	324.114	.000[b]
	Residual	355.938	49	7.264		
	Total	5064.692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja

Sumber : data diolah SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan pada tabel, diperoleh nilai fhitung > ftabel atau (324,114 > 3,19). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh 0,883 atau 88,3% sedangkan sisanya 11,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (19,444 > 2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik Jakarta Timur. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hakim Fachrezi, & Hazmanan Khair (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi & Mohammad Insan Romadhan (2021) dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia, Vemmi Kesuma Dewi (2021) dengan judul Komunikasi Terhadap Kinerja

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. Masing-masing menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh 0,902 atau 90,2% sedangkan sisanya 9,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (21,441 > 1,676). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik Jakarta Timur. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Zai, A. P. J. & Rukmana, I. J. (2024) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Rimatandu Motaro Pratama Jakarta Timur, Siska Indrayani, Ida Bagus Made Widiadnya & Sapta Rini Widyawati (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Budaya Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Bandung, Ahmad Rivai (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Medan. Masing-masing menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh 0,930 atau 93% sedangkan sisanya 7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai fhitung > ftabel atau (324,114 > 3,19). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik Jakarta Timur. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lidia Puspasari & Miranda Afrayana Sudigno (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Paramita Bangun Sarana Tbk, Teddy Irawan, Cece Rakhmat & Rita Tri Yusnita (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya), Riski M. Lamato (2024) Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-Zam Utama Makassar. Masing-masing menyatakan bahwa komunikasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik Jakarta Timur, yang ditandai dengan hasil Uji t diperoleh nilai thitung > ttabel atau (19,444 > 2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik Jakarta Timur, yang ditandai dengan hasil Uji t diperoleh nilai thitung > ttabel atau (21,441 > 2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima.

komunikasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Komit Prima Teknik Jakarta Timur, yang ditandai dengan. hasil Uji f diperoleh nilai fhitung > ftabel atau (324,114 > 3,19). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Adiarsi, G. R. (2022). Pengantar ilmu komunikasi. Widina Bhakti Persada Bandung.
Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen. Ae Publishing.

Al Hadad, A., & Kristin S, N. (2024). Implementasi Teori Manajemen Dan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Menurut DRS. H. Malayu S.P. Hasibuan Pada Sekolah Negeri Dan Swasta Di Jawa Barat. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 1(7), 765-774.

Al-Aitaam Pada Era New Normal Pendidikan. Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia, 2(2). Muda Media.

Alhasbi, A., Dkk. (2023). Komunikasi: Ilmu Dan Praktik Dalam Kehidupan Sosial.

Alriz, M., Utami, R. T., & Putri, M. K. (2022). Manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Medan: CV. Widina Bhakti Persada Bandung.

Annisa N.I, Merry F.T.P & Mohammad I.R. (2021) Jurnal Representamen, 7(1) Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap

Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.

Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.

Azwar, S. (2021). Psikologi Sosial. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset).

Buulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. dalam Pareto: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 6(2), 61–72

Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2).

Customer Satisfaction In Beauty And Cosmetic E-Commerce," Heliyon, 6(9), Hal. E04887

D. P, Darman, Rizal, S, Purwanto, S, Syahputra, A, Zaga, Y, Djou, S. H. N, Akadji, I. (2024). Pengantar Manajemen. Padang: Sumatera barat

da Silva, M. R. S., Azevedo, R. E., & Caleman, S. M. Q. (2022). Still our most important asset? Employee experience, HRM and the pandemic. Journal of Innovation & Knowledge, 7(4), 100208.

Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 4(2), 417-426.

Daulay, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Kantor Kec. Matraman Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA).

Dessler, G. (2020). Manajemen sumber daya manusia (14th ed., A. Wirawan, Penerj.). Jakarta: Salemba Empat.

Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 164-171.

Djaali, M. (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta. Fakhrurozi, M, Syafri, M, Choerudin, A, Purnomo, D, Mahmud, Mendo, A. Y,

Dunggio, T, Musa, M, Sparta, Anani, S, Dulame, I. M, Andriani, N, Dama,

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107-119.

Fatchurrohman, M., & Aisyanti, R. (2022). Peranan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Dan Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Improvement, 2(2), 136-143.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi 9).

Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara, 1(1), 23-32.

Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., Sanjaya, R., Riesso, A. S., Batubara, N. A., Nurdiana, Suyanto, & Abdurrahim. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: Pustaka Abadi.([Tahta Media][2])

 Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Hardani, Andriani, H.., Ustiawaty, J., Utami, E.F., Istiqomah, R.R., Fardani, R.A., Sukmana, D.J., & Auliya, N.H. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Pustaka Ilmu.

Hasan, S., Diwyarthi, N. D. M. S., Nugroho, H., Muniarty, P., Santoso, A., Sarjana, S., ... & Tarigan, B. A. (2022). Pengantar Manajemen. Get Press.

Hasan, S., Elpisah, E., Sabtohadi, J., Nurwahidah, M., Abdullah, A., & Fachrurazi, FA. (2022). Manajemen Keuangan. Penerbit Widina.

Hendrayady, A., Dkk. (2021). Komunikasi: Teori Dan Praktik Dalam Organisasi.

Holilah, I. (2020). Teori-Teori Komunikasi.Pusat Penelitian Dan Penerbitan (Puslitpen)

Ikut, C. I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Tentang Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan. Badan Penerbit Stiepari Press, 1-77.

Jakarta: Penerbit Ilmu Sosial.

Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Jakarta: Penerbit Universitas Kristen Satya Wacana.

Juhji, J., Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara, 1(2), 111-124.

Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(1), 28-43.

Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 15(01), 9-23.

Laksono, P. J. (2021). Literasi Digital Calon Guru Sains Di Universitas Islam Pada Masa Pandemi Covid-19. Orbital: Jurnal Pendidikan Kimia, 5(2), 91-109. Lembaga Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

Lestari, P. (2022) 'Komunikasi Organisasi Pada Pafuyuban Jathilan', 7(2), pp. 107- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Lidia P. & Miranda A.S. (2021) Journal Of Economics & Business UBS, 10(1) Milyane, T. M., Mukhlisiana, L., & Imran, A. I. (2023). Pelatihan Komunikasi

Milyane, Dkk. (2022). Komunikasi Dalam Konteks Sosial Dan Budaya. Bandung: Penerbit Universitas Padjadjaran.

Milyane, T. M., Umiyati, H., Putri, D., Akib, S., Daud, R. F., Rosemary, R., &

Muhammad Asip, Y. N. (2022). Komunikasi Bisnis. CV Media Sains Indonesia. Nguyen, T.T.N. (2020) "Developing And Validating Five-Construct Model Of

Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 8 (1), 28–36.

Ni Putu S.S.I, Ida B.M.W & Sapta R.W. (2022). Jurnal Emas, Universitas Mahasaraswati Denpasar, 3(08)

Nurdin, I., Imelda, D. Q., MM, A., Budiarti, I. N., & Dwiyanto, S. T. (2024). Manajemen sumber daya manusia mengelola talenta untuk kinerja optimal: buku referensi.

Nurhadi, Dkk. (2024). Manajemen: Teori Dan Aplikasi Dalam Organisasi.

Pakpahan, A. F., Prasetio, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F. R., Tasnim, T., ... & Rantung, G. A. J. (2021). Metodologi Penelitian Ilmiah.

Pasolong, H. (2020). Metode Penelitian Administrasi Publik.

Pearson Education.

Pendidikan Untuk Tenaga Pendidik Dan Orang Tua Di Sekolah Dasar Plus

Prahiawan, A. (2024). Budaya Organisasi: Nilai, Norma, Dan Praktik Dalam Organisasi. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang.

Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi Di Tangerang Selatan. Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS), 3(2), 629-636.

Prasadja Ricardianto, I. (2022). Human Capital Management: Teori Dan Aplikasi.

Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris). Jember: Pustaka Abadi.

Rahman, A. S., & Irma, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Alamain Putra Nusantara Tour and Travel. Proceeding Universitas Pamulang,

1(1), 46-53.
Riski M.L (2024). J-MSDM (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia), 1(01) Saputri, A. N, & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2017). Organizational Behavior (17th Edition).
Sahyar, Dkk., (2023:1). Ilmu Manajemen Tanya Jawab Teori Dan Praktik.
Saputra, Dkk., (2024:2). Pengantar Ilmu Manajemen. Sleman Yogyakarta: PT.Pena Silaen, S., Dkk. (2020). Kinerja Karyawan: Teori Dan Praktik Dalam Organisasi.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R\&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2022). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-29). Alfabeta.
Suhendar, Et Al., (2023). Pengantar Manajemen. Sleman Yogyakarta:PT.Pena Muda
Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi.
Suptono, E. (2021). Statistika Untuk Penelitian Pendidikan. Yogyakarta: Penerbit Universitas Negeri Yogyakarta.
Surabaya: Penerbit Universitas Airlangga.
Suryani, E. (2021). Analisis Dampak Covid-19 Terhadap UMKM (Studi Kasus Home Industri Klepon Di Kota Baru Driyorejo). Jurnal Inovasi Penelitian, 1(8), 1591-1596.
Teddy I, Cece R. & Rita T.Y. (2022). Jurnal Ilmiah Multidisiplin 1(02)
Wai. Et Al. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Penerapan Dalam Organisasi. Magelang Jawa Timur. PT. Adikarya Pratama Globalindo.
Widiana, E. (2020). Tujuan manajemen sumber daya manusia.
Widiana, I. (2023). Budaya Organisasi: Falsafah, Nilai, Dan Perilaku Dalam Organisasi. Denpasar: Penerbit Universitas Udayana.
Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya: Studi Kasus Di PT X. Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika, 19(01), 32-4
Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada.
Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., ... & Negara, I. S. K. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis).
Zai, A. P. J. & Rukmana, I. J. (2024). Jurnal Universitas Pamulang, Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 3(02)
Zakariah, Dkk. (2020). Teknik Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif. Bandung: Penerbit Universitas Pendidikan Indonesia.

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY