

## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAPTA SENTOSA JAYA ABADI DI MEDAN**

**M. Fakhri Majid<sup>1)</sup>, Umar Hamdan Nasution<sup>2)</sup> & Fandi Iskandar Sopang<sup>3)</sup>\***

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa, Indonesia

Email: [fakhrimajid12@gmail.com](mailto:fakhrimajid12@gmail.com)

**ABSTRAK-** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana komunikasi dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi, Medan. Komunikasi yang optimal dan penerapan budaya organisasi yang tepat diyakini menjadi faktor utama dalam peningkatan performa sumber daya manusia. Studi ini mengaplikasikan metode kuantitatif dengan melibatkan 54 responden melalui teknik sensus. Variabel independen meliputi komunikasi dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi menggunakan software SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} 2,036 > t_{tabel} 2,007$ ; signifikansi  $0,047 < 0,05$ ), demikian pula budaya organisasi ( $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 2,007$ ; signifikansi  $0,046 < 0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan dampak yang bermakna terhadap kinerja karyawan ( $F_{hitung} 10,394 > F_{tabel} 3,18$ ; signifikansi  $0,000 < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa 26,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh komunikasi dan budaya organisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Komunikasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT-** *This research aims to analyse the extent to which communication and organisational culture influence employee performance at PT Sapta Sentosa Jaya Abadi, Medan. Optimal communication and the implementation of an appropriate organisational culture are believed to be key factors in improving human resource performance. This study applies a quantitative method involving 54 respondents through a census technique. The independent variables include communication and organisational culture, while the dependent variable is employee performance. Data collection was carried out using instruments that had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination using SPSS software. The results of the analysis show that communication has a positive and significant effect on employee performance ( $t\text{-count } 2.036 > t\text{-table } 2.007$ ; significance  $0.047 < 0.05$ ), as does organisational culture ( $t\text{-count } 2.042 > t\text{-table } 2.007$ ; significance  $0.046 < 0.05$ ). Simultaneously, both variables had a significant impact on employee performance ( $F\text{count } 10.394 > F\text{table } 3.18$ ; significance  $0.000 < 0.05$ ). The coefficient of determination value shows that 26.2% of the variation in employee performance is explained by communication and organisational culture, while the rest is influenced by other factors outside the scope of this study.*

*Keywords: Communication, Organisational Culture, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Komunikasi merupakan elemen esensial yang harus terjalin secara efektif di antara seluruh lapisan karyawan, baik sesama rekan kerja ataupun antara karyawan dan atasan. Hubungan komunikasi yang baik sangat penting dalam membangun rasa saling menghormati dan menciptakan kolaborasi yang optimal, demi tercapainya tujuan serta kemajuan perusahaan. Banyak kegagalan dalam organisasi terjadi karena komunikasi yang tidak berjalan dengan efektif, baik antar individu maupun kelompok dalam organisasi. Oleh sebab itu, komunikasi yang lancar antara pimpinan dengan bawahan, maupun sesama karyawan, sangat berpengaruh dalam pencapaian sasaran perusahaan.

Setiap organisasi pada dasarnya memiliki pola kerja, kebiasaan, dan sistem nilai yang khas, yang dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi ini membentuk identitas perusahaan dan berfungsi sebagai acuan dalam berperilaku bagi seluruh sumber daya manusia yang terlibat. Setiap perusahaan mempunyai norma dan nilai yang variatif, yang menjadi landasan dalam menyikapi berbagai persoalan internal maupun eksternal. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk memahami dan menjalankan budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerjanya.

Kinerja pegawai menjadi satu di antara indikator krusial guna menilai keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja tersebut mencakup pencapaian tugas, kualitas hasil kerja, kuantitas output, serta kerjasama di dalam tim. Di era modern saat ini, karyawan tidak lagi sekadar dianggap sebagai biaya, melainkan sebagai aset yang harus dikembangkan. Sumber daya manusia berperan krusial pada pelaksanaan peran-peran manajemen, mulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga pengawasan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

PT Sapta Sentosa Jaya Abadi adalah perusahaan yang berorientasi dalam sektor perkebunan dan industri pengolahan minyak kelapa sawit. Lokasi unit kerja yang tersebar di berbagai wilayah seperti Sumatera Barat, Bengkulu, dan Aceh menimbulkan tantangan tersendiri dalam hal efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan, maupun antar karyawan. Latar belakang pendidikan, usia, serta pengalaman yang berbeda pada setiap karyawan mempengaruhi pemahaman mereka terhadap informasi yang diterima, termasuk dalam mengimplementasikan visi, misi, dan budaya kerja perusahaan. Selain itu, budaya kerja yang cenderung kekeluargaan tetapi kurang profesional berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui lebih lanjut bagaimana pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan. Penelitian ini diberi judul: “**Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi di Medan**”.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi dan Prosedur Penetapan Sampel**

#### **a. Populasi**

Mengacu pada Manuntun dan Manullang (2014: 68), populasi diartikan sebagai keseluruhan elemen yang terdapat dalam ruang lingkup penelitian. Pada kajian ini, populasi yang diterapkan ialah semua karyawan yang bekerja di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan, yang totalnya mencapai 54 orang.

#### **b. Sampel**

Masih merujuk pada Manuntun dan Manullang (2014: 68), sampel merupakan representasi dari populasi yang menjadi objek penelitian. Penentuan ukuran sampel pada kajian ini merujuk pada pendapat Arikunto (2019: 134) yang menyarankan jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka semua populasi sebaiknya dijadikan sampel (disebut penelitian populasi). Namun, apabila lebih dari 100, penentuan sampel dapat diambil sekitar 10%-25% tergantung kebutuhan penelitian.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka peneliti memutuskan untuk melibatkan seluruh karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan sebanyak 54 orang sebagai sampel penelitian.

### **2. Jenis Data dan Sumber Data**

#### **a. Jenis Data**

Jenis data yang diterapkan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Mengacu pada Suryani (2022), data kuantitatif merupakan data berupa angka atau hasil pengukuran yang dipakai guna menguji korelasi antar variabel penelitian.

#### **b. Sumber Data**

- 1) “Data primer adalah informasi yang dikumpulkan atau diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pejabat dalam suatu organisasi berupa pendapat subjek atau kelompok yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara,” kata Suryani & Hendryadi (2015:171). Data primer ini didapat dengan langsung dari karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan untuk kepentingan penelitian.
- 2) Data Sekunder merupakan data yang sudah dihimpun dan tersedia dari sumber-

sumber relevan yang mendukung penelitian, seperti dokumen resmi perusahaan atau data yang telah dipublikasikan sebelumnya.

### 3. Prosedur Pengumpulan Data

Berikut ini merupakan teknik pengumpulan data yang diterapkan pada penelitian ini:

- a. Angket/Kuesioner merupakan instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan yang dirancang secara sistematis guna memperoleh data dari responden terkait persepsi dan opini Pegawai PT Sapta Sentosa Jaya Abadi di Medan.
- b. Dokumentasi yaitu penghimpunan data yang dilaksanakan dengan menelaah serta merekam informasi penting dari berbagai sumber, termasuk dokumen resmi yang dinilai relevan dan memiliki keterkaitan substansial terhadap fokus penelitian.
- c. Observasi dilaksanakan melalui pendekatan pengamatan langsung pada objek atau fenomena yang berlangsung di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan.
- d. Wawancara dilaksanakan dengan cara interaksi langsung antara peneliti dan karyawan melalui proses tanya jawab, bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait informasi yang dibutuhkan.

### 4. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional yang dikembangkan pada penelitian ini dapat diamati pada tabel berikut ini :

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah proses dinamis yang terjadi antara individu atau kelompok yang saling menyampaikan pesan dan membentuk makna bersama berdasarkan pengalaman, persepsi, dan konteks masing-masing" (Sutrisno, 2018: 12-13).	1. Keterampilan Berkomunikasi 2. Posisi Jabatan. 3. Hubungan Yang Baik. (Sutrisno, 2018)	Likert
2	Budaya Organisasi (X2)	Pola komunikasi dan nilai-nilai dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota, termasuk pola kerja sama dan cara menyelesaikan masalah (Kusuma & Hadi, 2020: 80)	1. Nilai-Nilai dan Keyakinan Bersama. 2. Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal. 3. Komunikasi Dalam Organisasi. (Siagian, 2021)	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah pencapaian dari kegiatan yang dilakukan oleh individu yang mengarah pada	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Kerja Sama.	Likert

		tujuan organisasi, yang dapat diukur dengan berbagai parameter seperti hasil kerja, efisiensi, dan efektivitas” (Mangkunegara, 2017: 52).	(Sutrisno, 2018)	
--	--	---	------------------	--

**5. Teknik Analisa Data**

Pengolahan data penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan *software* statistik, yakni SPSS versi 21. Guna mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan beberapa uji analisis, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

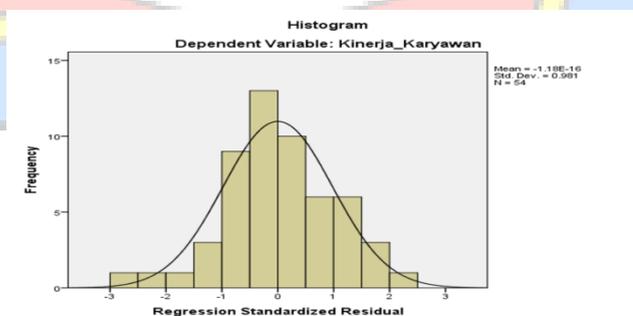
**a. Hasil Penelitian**

**1) Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

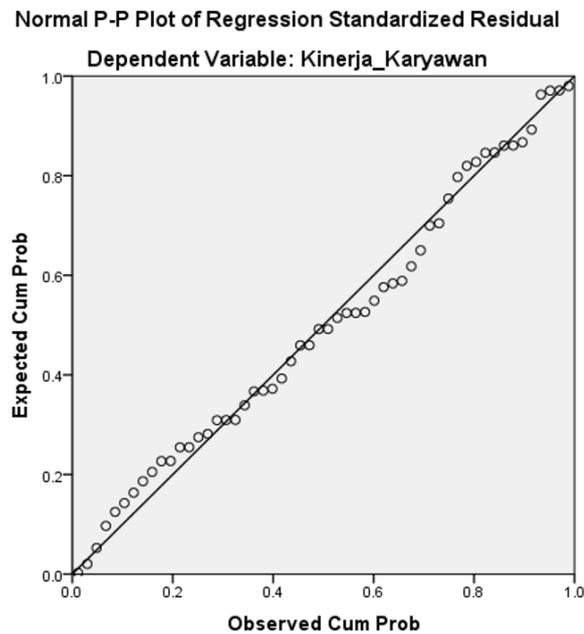
Pengujian normalitas ditujukan guna mengevaluasi sejauh mana sebaran data pada model regresi menyerupai pola distribusi normal, guna menjamin validitas hasil analisis statistik yang dilakukan. Model regresi dianggap mencukupi syarat normalitas jika data tersebar di sekitar garis diagonal pada grafik Normal Probability Plot. Sebuah model yang memenuhi asumsi normalitas umumnya akan menghasilkan pola distribusi data menyerupai lonceng pada histogram, menandakan bahwa penyebaran data telah sesuai dengan karakteristik distribusi normal.

**Gambar 4.10**  
**Histogram**



*Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2025*

**Gambar 4.11**  
**Normal P-P Plot**



Sumber : Data Olahan SPS Tahun 2025

**b. Uji Multikolonieritas**

Tujuan dari pengujian multikolonieritas adalah guna mengidentifikasi apakah ada keterkaitan yang tinggi antar variabel bebas pada model regresi. Pada studi ini, indikasi multikolonieritas dianalisis melalui dua indikator utama, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Apabila perolehan VIF dari setiap variabel berada di bawah angka 5, serta nilai tolerance melampaui batas minimum yang ditetapkan, maka model dinyatakan bebas dari gejala multikolonieritas yang signifikan.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolenieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.443	4.224		4.603	.000		
	Komunikasi	.256	.126	.300	2.036	.047	.640	1.563
	Budaya Organisasi	.254	.125	.301	2.042	.046	.640	1.563

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

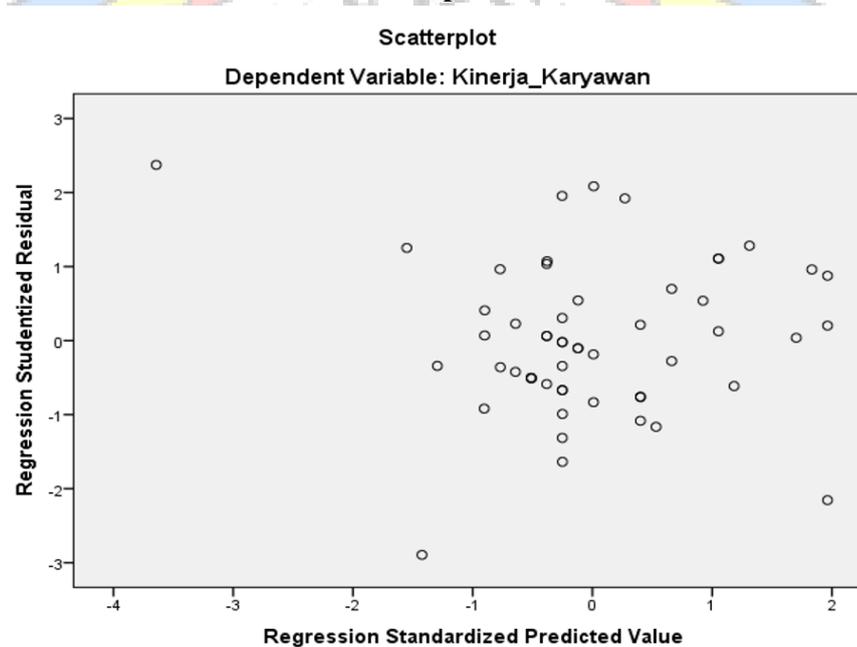
Sumber : Data Olahan SPS Tahun 2025

Pada tabel 4.12 dapat terlihat bahwa nilai tolerance lebih besar dan nilai VIF pada kedua variabel bernilai kurang dari 5. Aspek ini bermakna tidak terjadi multikolenieritas pada data penelitian ini.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heterokedastisitas ditujukan guna menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Apabila nilai residual menunjukkan penyebaran yang konsisten antar pengamatan, kondisi tersebut dikenal sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila terdapat ketidaksamaan dalam penyebaran residual antar observasi, maka dinamakan heteroskedastisitas. Idealnya, suatu model statistik yang layak tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

**Gambar 4.13**  
**Scatterplot**



*Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2025*

Pada gambar 4.13, teramati jelas bahwa titik-titik terdistribusi dengan acak dan tidak berpola. Ini maknanya tidak ada heterokedastisitas pada data penelitian ini.

### **c. Analisis Linier Berganda**

Regresi linier berganda diterapkan guna menguji hubungan antara variabel komunikasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Peneliti memanfaatkan program *software* SPSS supaya perolehan yang didapat lebih terarah.

**Tabel 4.14**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.443	4.224		4.603	.000
Komunikasi	.256	.126	.300	2.036	.047
Budaya Organisasi	.254	.125	.301	2.042	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Sebagaimana tabel di atas hasil analisis yang didapat melalui pengolahan data dengan SPSS, persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 19,443 + 0,256 X_1 + 0,254 X_2 + e$$

Sebagaimana persamaan diatas maka dapat diuraikan seperti berikut:

1. **Nilai konstanta (a) sebesar 19,443** menampilkan bahwa apabila variabel budaya organisasi dan komunikasi tidak mengalami perubahan (bernilai nol), maka kinerja karyawan diperkirakan berada pada angka tersebut.
2. Koefisien pada variabel **komunikasi (X1) sebesar 0,256** mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan senilai 0,256 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien **budaya organisasi (X2) sebesar 0,254** maknanya peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan senilai 0,254 satuan.

#### **d. Uji Hipotesis**

##### **a) Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian parsial ditujukan guna mengidentifikasi sejauh mana masing-masing variabel bebas memberikan kontribusi secara terpisah pada perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Hipotesis parsialnya adalah seperti berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.443	4.224		4.603	.000
	Komunikasi	.256	.126	.300	2.036	.047
	Budaya Organisasi	.254	.125	.301	2.042	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolah Data SPSS.

Melalui tabel perolehan uji signifikan secara parsial dapat diambil kesimpulan yakni:

1. Variabel komunikasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  senilai 2,036,  $> t_{tabel}$  senilai 2,007, serta nilai Sig. 0,047 ( $< 0,05$ ). Aspek ini mengindikasikan bahwa komunikasi dengan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel budaya organisasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,042, juga lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,007, dengan signifikansi 0,046 ( $< 0,05$ ), yang maknanya budaya organisasi turut memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

**b) Uji Simultan (Uji f)**

Uji F diterapkan guna menguji pengaruh variabel komunikasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.

Dibawah ini merupakan tabel Uji Simultan (Uji F) yang nanti nilai Fhitung dan nilai signifikannya akan menunjukkan pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.16**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.085	2	101.542	10.394	.000 <sup>b</sup>
	Residual	498.248	51	9.770		
	Total	701.333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Hasil pengujian menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,394, jauh melebihi  $F_{tabel}$  senilai 3,18, dengan nilai Sig. 0,000 ( $< 0,05$ ). Aspek ini menandakan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan). Maka dari itu mengarah pada kesimpulan bahwa Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi.

**c) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi dilaksanakan guna mengidentifikasi sebesar apa persentase variasi kinerja karyawan yang mampu dideskripsikan oleh variabel komunikasi dan budaya organisasi. Tingkat kontribusi seluruh variabel independen dalam mendeskripsikan variabel dependen tercermin melalui nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan dari model regresi (Duwi Priyanto, 2022).

**Tabel 4.17**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.538 <sup>a</sup>	.290	.262	3.126	.290	10.394	2	51	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi

*Sumber : Pengolahan Data SPS*

Sebagaimana tabel 4.17 didapatkan nilai Adjusted R Square yang didapat senilai 0,262 atau 26,2%, maknanya senilai 26,2% perubahan pada kinerja karyawan dideskripsikan oleh komunikasi dan budaya organisasi, sedangkan lainnya disebabkan aspek lain di luar model penelitian

**2. Pembahasan**

**a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Perolehan penelitian menampilkan bahwa budaya organisasi berperan krusial mendorong peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan perolehan angket yang disebarkan, mayoritas karyawan merasa bahwa budaya organisasi di perusahaan sudah baik, namun tetap perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut dari manajemen agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang semakin kondusif dan nyaman. Budaya organisasi yang solid tidak hanya memperkuat identitas perusahaan, tetapi juga membangun kebiasaan kerja positif di antara seluruh karyawan. Nilai-nilai yang ditanamkan dalam budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam menyelesaikan permasalahan, membangun komunikasi, dan

memperkuat kerja sama tim.

Temuan ini selaras dengan perolehan kajian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi positif pada kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian Ahmad Ardhani Lubis dkk. (2023) juga menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi dan budaya organisasi terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa seluruh informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dapat disampaikan dengan baik, sehingga meminimalisir miskomunikasi dan meningkatkan rasa kebersamaan antar karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang dikelola dengan baik mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut sebagai pilar utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Peningkatan komunikasi dan penanaman budaya organisasi yang kuat diharapkan dapat menjadi strategi untuk mendorong produktivitas dan pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik.

Penelitian ini juga selaras dengan penelitian Fenny Krisna Marpaung dkk. (2020) yang mengungkapkan bahwa komunikasi, pelatihan, dan kepuasan kerja secara simultan berdampak positif pada kinerja karyawan.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan perolehan analisis data, pengujian perolehan penelitian dan pembahasan, mengarah pada kesimpulan bahwa :

1. **Komunikasi** terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung yang melebihi ttabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin di lingkungan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dapat dicapai.
2. **Budaya organisasi** juga berperan secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa implementasi budaya organisasi yang efektif mampu memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja karyawan di perusahaan.
3. Secara simultan, kedua variabel yakni komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Medan. Hasil uji F

menunjukkan bahwa gabungan kedua faktor ini memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4. Berdasarkan nilai Adjusted R Square senilai 0,262, diketahui bahwa sekitar 26,2% variasi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor komunikasi dan budaya organisasi, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Febriyanto, Andri, dan Endang Shyta Triana. (2015). *Komunikasi Bisnis*. Kebumen: Mediatara.
- Haryanto. (2017). *Dasar-Dasar Komunikasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisnandi h., Efendi s., dan Sugiono e. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: IPU-Unas.
- Kusuma, E. M., & Hadi, S. (2020). *Komunikasi dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot, dan Manuntun Pakpahan. (2014). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Citapustaka Media. Bandung.
- Mulyana, D. (2022). *Komunikasi Interpersonal: Teori dan Praktik*. Remaja Rosdakarya.
- Pangaribuan, R. & Sihombing, M. (2020). *Dasar-Dasar Komunikasi*. Medan: Perdana Publishing.
- Priyanto, D. (2022). *Statistik: Teori dan aplikasi regresi linier*. Yogyakarta: Andi.
- Rakhmat, J. 2017. *Psikologi Komunikasi*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Mulyadi, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Santosa, Budi. (2021). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryana, Y. 2021. *Komunikasi dalam Organisasi*. Kencana.
- Suryani, H. (2022). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutanto, J. (2020). *Manajemen Komunikasi dalam Organisasi*. Salemba Empat.
- Sutrisno, E (2018). *Teori dan Praktik Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syaifuddin, K. (2020). *Komunikasi Antarpribadi (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Taufik, M., & Widodo, E. (2019). *Manajemen Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Tobari. (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wahyudin, H. (2020). *Budaya Organisasi: Edisi Bisnis Global*. Jakarta: Bawaslu.
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2018). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.