

PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INTERSKALA SEHAT SEJAHTERA

Sinta Fauziah¹, Roy Irawan²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia
Email: Sintafauziahhh06@gmail.com

Article History

Received: 02-07-2024

Revision: 11-07-2024

Accepted: 13-07-2024

Published: 16-07-2024

Abstract. Human resource issues are still in the spotlight and the focus for companies to survive in the era of globalization. This research uses primary data, namely data obtained directly from the field by distributing questionnaires specifically to employees to obtain 60 respondents. From the results of multiple linear regression analysis, the multiple regression equation is obtained as follows: $Y = 17.484 + 0.460 X_1 + 0.185 X_2$. This research uses theory as a basis for field exploration. This research approach uses quantitative methods. Research findings show that the F_{count} value (6.882) > the F_{table} value (3.159) and the significant value is $0.002 < \text{the significance level (0.05)}$. H_a is accepted and H_o is rejected, therefore it can be concluded that the variables of communication skills and organizational culture simultaneously influence the effectiveness of employee performance. Based on the research results, the variables (communication skills and organizational culture) influence the dependent variable (employee work effectiveness) by 19% and the remaining 81% is influenced by other variables outside this research. The respondents of this research are employees of PT. Interskala Sehat Sejahtera, this research was conducted to see the influence of communication skills and organizational culture on employee work effectiveness at PT. Health and Prosperity Interskala.

Keywords: Communication Skills, Organizational Culture, Work Effectiveness

Abstrak. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung dari lapangan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dikhususkan pada bagian karyawan sehingga memperoleh 60 responden. Hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 17,484 + 0,460 X_1 + 0,185 X_2$, diperoleh nilai F_{hitung} (6,882) > F_{tabel} (3,159). Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (6,882) > nilai F_{tabel} (3,159) dan nilai signifikan $0,002 < \text{tingkat signifikansi (0,05)}$. H_a diterima dan H_o ditolak, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, variabel (kemampuan komunikasi dan budaya organisasi) mempengaruhi variabel terikat (efektivitas kerja karyawan) sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Responden penelitian ini yaitu karyawan PT. Interskala Sehat Sejahtera, penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Interskala Sehat Sejahtera.

Kata Kunci: Kemampuan Komunikasi, Budaya Organisasi, Efektivitas Kerja

How to Cite: Fauziah, S & Irawan, R. (2024). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Interskala Sehat Sejahtera. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (3), 955-965. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i3.1449>

PENDAHULUAN

Permasalahan sumber daya manusia tetap menjadi garda depan dan menjadi fokus perusahaan untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam seluruh kegiatan bisnis. Sekalipun suatu perusahaan mempunyai peralatan, infrastruktur, dan sumber daya keuangan yang melimpah, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan usahanya tidak akan berhasil. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci terpenting yang perlu diperhatikan dalam segala kebutuhan (Puspitasari & Danaya, 2020).

Sebagai elemen kunci sentral, SDM menentukan keberhasilan implementasi kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah (Nova et al., 2023). Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lipservice* saja. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan efektivitas kerja karyawan pada PT. Interskala Sehat Sejahtera secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Berdasarkan uraian diatas menunjukkan penilaian efektivitas kerja karyawan pada PT. Interskala Sehat Sejahtera merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan instansi.

Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan efektivitas kerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata yg tidak konsisten dan tidak fokus dengan pekerjaan (Awaluudin, & Hendra, 2018). Mengemukakan konflik antar perseorangan yang mungkin paling sering dikemukakan adalah buruknya komunikasi, sebab kita menggunakan hampir 70% dari waktu aktif kita untuk berkomunikasi, menulis, membaca, berbicara, mendengar sehingga beralasan untuk menyimpulkan bahwa satu dari kekuatan yang paling menghalangi suksesnya pekerjaan kelompok adalah kelangsungan komunikasi efektif. Sedangkan Budaya organisasi didefinisikan (Fransiska, 2019) sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, itu

diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi baik dan mau bekerjasama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu budaya organisasi sangat tergantung bagaimana pimpinan dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas Baik, bermotivasi Baik dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Interskala Sehat Sejahtera.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada kata kata *numerical* (angka) yang diolah dengan statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif metodenya dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang teliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel dasar (Sugiyono, 2021).

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Interskala Sehat Sejahtera sebanyak 60 orang. Sampel ini ditentukan sebanyak 60 orang karyawan dengan alasan karena populasinya dibawah kurang dari 100. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Ronald, 2019). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (Unikasi et al., 2021) sumber data yang primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden, setiap responden wajib menjawab 30 item pertanyaan yang ada pada kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik non tes. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji-t, uji-f, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Selanjutnya dilakukan uji R² dengan nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$).

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan Divisi

Posisi/Jabatan Divisi	Jumlah
Admin	19
Admin Staf	20
Admin Departemen	17
Sales	3
Editor	1
Total	60

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden posisi/jabatan divisi menunjukkan data responden admin sebanyak 19 responden, admin staf sebanyak 20 responden, admin departemen sebanyak 17 responden, *sales* sebanyak 3 responden, dan editor sebanyak 1 responden. Ini menunjukkan bahwa posisi/jabatan divisi admin adalah yang paling dominan pada PT. Interskala Sehat Sejahtera.

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 2. Hasil uji normalitas

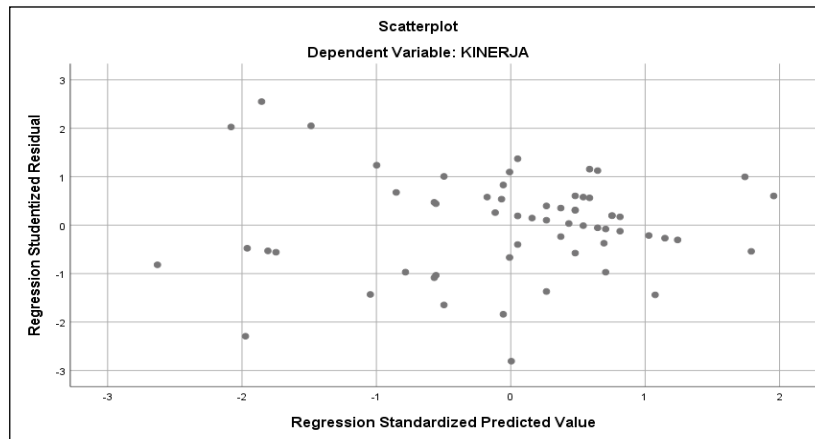
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37173995
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.064
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji normalitas asymp sig (2-tailed) memperoleh nilai sebesar $0,200 > 0,05$. Maka oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kemampuan Komunkasi	.915	1.093
	Budaya Organisasi	.915	1.093

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa pada output collinearity statistic, tidak terjadi multikolinearitas dilihat dari nilai VIF < 10. Hal bahwa dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi tersebut.



Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas

Hasil Gambar 1, memperlihatkan dimana untuk uji heteroskedastisitas titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik terus menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengendung arti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil uji regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.484	7.535		2.320	.024
Kemampuan Komunikasi	.460	.150	.383	3.066	.003
Budaya Organisasi	.143	.136	.132	1.054	.296

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil Tabel 7, hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,484 + 0,460 X_1 + 0,185 X_2$$

Persamaan regresi diatas menjelaskan bahwa:

- Nilai koefisien konstan bernilai positif sebesar 17,484 artinya bahwa jika variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi konstan maka nilai efektivitas kerja karyawan adalah 17,484.
- Nilai koefisien regresi variabel kemampuan komunikasi (X_1) bernilai positif sebesar 0,460 dapat diartikan bahwa jika kemampuan komunikasi meningkat satu satuan maka efektivitas

kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,460 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,185 dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi meningkat satu satuan maka efektivitas kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,185 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	17.484	7.535		2.320	.024
Kemampuan Komunikasi	.460	.150	.383	3.066	.003
Budaya Organisasi	.143	.136	.132	1.054	.296

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil Tabel 8, uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,006) lebih besar dari pada nilai t_{tabel} (1,672), dan nilai signifikansi (0,003) lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (0,05). Maka dari itu H_a diterima dan H_o ditolak, oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kemampuan komunikasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y).
- Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (1,054) lebih rendah dari pada nilai t_{tabel} (1,672), dan nilai signifikansi (0,296) lebih besar dari pada tingkat signifikansi (0,05). Maka dari itu H_o diterima dan H_a ditolak, oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil uji silmutan (uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150.345	2	75.172	6.882	.002 ^b
Residual	622.638	57	10.923		
Total	772.983	59			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant Budaya Organisasi, Kemampuan Komunikasi

Berdasarkan hasil uji silmutan pada Tabel 9, diperoleh nilai F_{hitung} (6,882) lebih besar dari pada nilai F_{tabel} (3,159) dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (0,05). H_a diterima dan H_o ditolak, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan

komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441 ^a	.194	.166	3.305

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan Tabel 7, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,441 artinya hubungan antara variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap variabel efektivitas kerja karyawan adalah lemah karena nilai R 0,441 tidak mendekati 1.
- Koefisien determinasi R² adalah sebesar 0,194. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DISKUSI

Pengaruh Kemampuan Komunikasi (X₁) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai t_{hitung} 3.066 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} (1,672), dan nilai signifikansi (0,003) lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (0,05). Maka dari itu H_a diterima dan H_o ditolak, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kemampuan komunikasi (X₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) pada Pt. Interskala Sehat Sejahtera. Hal ini didukung dengan hasil kuesioner yang menggunakan indikator kemampuan menyampaikan pesan secara lisan dengan jelas, ringkas, dan terstruktur, saya berkomunikasi menggunakan kalimat yang jelas. Hasil data kuesioner menunjukkan bahwa responden dengan pilihan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden persentase 0%, tidak setuju sebanyak 0 responden persentase 0%, ragu-ragu sebanyak 3 responden persentase 5%, setuju sebanyak 37 responden persentase 61,7%, sangat setuju sebanyak 20 responden persentase 33.3%.

Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amaludin et al., 2020) menunjukkan hasil bahwa kemampuan komunikasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Serta begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (I Dewa Gede Darmadi, 2020) menunjukkan hasil kemampuan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji koefisien menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (1,054) lebih rendah dari pada nilai t_{tabel} (1,672), dan nilai signifikansi (0,296) lebih besar dari pada tingkat signifikansi (0,05). Maka dari itu H_0 diterima dan H_a ditolak, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X₂) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) pada Pt. Interskala Sehat Sejahtera. Hal ini didukung dengan hasil kuesioner yang menggunakan indikator tingkat kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa responden dengan pilihan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden persentase 0%, tidak setuju sebanyak 0 responden persentase 0%, ragu-ragu sebanyak 3 responden persentase 5%, setuju sebanyak 31 responden persentase 51,7%, sangat setuju sebanyak 26 reponden persentase 43,3%.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Dewi, 2022) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Serta begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Abram et al., 2022) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (6,882) lebih besar dari pada nilai F_{tabel} (3,159) dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (0,05). H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, variabel (kemampuan komunikasi dan budaya organisasi) mempengaruhi variabel terikat (efektivitas kerja karyawan) sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Variabel Komunikasi (X₁) hasil nilai t_{hitung} 3.066 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} (1,672), dan nilai signifikansi (0,003) lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (0,05). Maka dari itu H_a diterima dan H_0 ditolak, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kemampuan komunikasi (X₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) pada Pt.

Interskala Sehat Sejahtera. Hasil data kuesioner menunjukkan bahwa responden dengan pilihan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden persentase 0%, tidak setuju sebanyak 0 responden persentase 0%, ragu-ragu sebanyak 3 responden persentase 5%, setuju sebanyak 37 responden persentase 61,7%, sangat setuju sebanyak 20 responden persentase 33,3%.

Variabel Budaya Organisasi (X2) bahwa bahwa nilai thitung (1,054) lebih rendah dari pada nilai ttabel (1,672), dan nilai signifikansi (0,296) lebih besar dari pada tingkat signifikansi (0,05). Maka dari itu Ho diterima dan Ha ditolak, oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) pada Pt. Interskala Sehat Sejahtera. Dengan hasil kuesioner yang menggunakan indikator tingkat kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa responden dengan pilihan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden persentase 0%, tidak setuju sebanyak 0 responden persentase 0%, ragu-ragu sebanyak 3 responden persentase 5%, setuju sebanyak 31 responden persentase 51,7%, sangat setuju sebanyak 26 reponden persentase 43,3%.

Variabel Komunikasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Berdasarkan hasil uji silmutan pada tabel IV.12 diperoleh nilai Fhitung (6,882) lebih besar dari pada nilai Ftabel (3,159) dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (0,05). Ha diterima dan Ho ditolak, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh seacara silmutan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa (1) nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,441 artinya hubungan antara variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap variabel efektivitas kerja karyawan adalah lemah karena nilai R 0,441 tidak medekati 1, dan (2) Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,194. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 19% dan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

REFERENSI

- Abram, Maryadi, & Sjarlis, S. (2022). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(5), 922–935.
- Ajjjah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 232–236.

- Amaludin. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ekonomika*, 13(2), 1–16.
- Awaluudin, & Hendra. (2018). *Fungsi Manajemen dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat di Desa Watatu, Banawa-Donggala*. 2(1).
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Dewi, R. (2022). Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 8(2), 13–24.
- Dipayana, G. D., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 112–121.
- Fernandes, A. A. R., & Akhrani, L. A. (2022). *Rancangan Pengukuran Variabel: Angket dan Kuesioner*. Universitas Brawijaya.
- Fransiska, R. (2019). Analisis Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadain Palangkaraya. *Jurnal Komunikasi Dan Bisnis*, 6(1).
- I Dewa Gede Darmadi. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Blahbatuh Di Kabupaten Gianyar. *EJournal*, 15, 1–15.
- Irfadat, T. (2021). *Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. Jakad Media Publishing.
- Kartini, T. M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Ilmu*, 14(02), 58–67.
- Khoiroh, U. (2011). *Uji Heteroskedastisitas pada Regresi Nonparametrik*. Universitas Airlangga.
- Kusuma, G., & Raharja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PD BPR BKK Taman Pematang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 1–11.
- Nainggolan, N. T. (2020). *Perilaku Konsumen di Era Digital*. Yayasan Kita Menulis.
- Nova, S, Abdullah, H., Mahrizal, M., & Yanti, E. M. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1). <https://doi.org/96104>
- Nova, Sri, Abdullah, H., Mahrizal, & Yanti, E. M. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 96–104.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Paat, P. F., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado. *Jurnal EMBA*, 11(4), 916–926.
- Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2022). Pentingnya peranan komunikasi dalam organisasi: lisan, non verbal, dan tertulis (literature review manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257–268.
- Ronal, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Sumber Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah*, 9(2).
- Rusdi, M. (2019). Strategi Pemasaran untuk Meningkatkan Volume Penjualan pada Perusahaan Genting UD. Berkah Jaya. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 83–88.
- Slamet, Rokhmad, & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tobing, J. M. L. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Vernando, J., & Erawati, T. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening: Studi Empiris Di Bei. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 13–25.
- Yovianti, L., & Dermawan, E. S. (2020). Pengaruh leverage, profitabilitas, ukuran perusahaan, dan kepemilikan institusional terhadap manajemen laba. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 2(4), 1799–1808.
- Zubaidah, S. (2018). Mengenal 4C: Learning and innovation skills untuk menghadapi era revolusi industri 4.0. *2nd Science Education National Conference*, 13(2).