



## **PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA CENTRA SWAKARSA CABANG BOGOR**

### ***PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA CENTRA SWAKARSA CABANG BOGOR***

**Wiwit Mahfiroh<sup>1</sup>, Ibrahim Bali Pamungkas<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [wiwitmaghfiroh1107@gmail.com](mailto:wiwitmaghfiroh1107@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01015@unpam.ac.id](mailto:dosen01015@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 28-07-2025

Revised : 29-07-2025

Accepted : 01-08-2025

Published : 03-08-2025

#### **Abstract**

*The purpose of this study is to determine the effect of communication and work facilities on employee performance, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, resulting in a total of 60 respondents. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that communication has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 20.819 + 0.511X_1$ . The correlation value is 0.546, indicating a moderate relationship, with a coefficient of determination of 36.0%. The t-test result shows  $t_{count} > t_{table}$  ( $5.716 > 1.671$ ), which means  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, indicating a significant effect of communication on employee performance. Work facilities also have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 13.108 + 0.659X_2$ . The correlation value is 0.689, indicating a strong relationship, with a coefficient of determination of 47.5%. The t-test result shows  $t_{count} > t_{table}$  ( $7.250 > 1.671$ ), which means  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, indicating a significant effect of work facilities on employee performance. Simultaneously, communication and work facilities significantly affect employee performance with the regression equation  $Y = 5.730 + 0.338X_1 + 0.504X_2$ . The correlation value is 0.764, indicating a strong relationship. The coefficient of determination is 58.3%, while the remaining 41.7% is influenced by other factors. The F-test result shows  $F_{count} > F_{table}$  ( $39.864 > 3.160$ ), meaning  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This indicates that communication and work facilities have a significant simultaneous effect on employee performance.*

**Keywords: Communication, Work Facilities, Employee Performance**

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20,819 + 0,511X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,546 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,0%. Uji hipotesis diperoleh t hitung  $>$  t tabel atau ( $5,716 > 1,671$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.



Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,108 + 0,659X_2$  nilai korelasi sebesar 0,689 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,5%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7,250 > 1,671)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. komunikasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,730 + 0,338X_1 + 0,504X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,764 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(39,864 > 3,160)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci : Komunikasi, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, perusahaan dari berbagai sektor, termasuk dalam industri logistik, harus menghadapi persaingan yang semakin kompetitif di pasar. Perusahaan harus mampu bereaksi cepat terhadap perkembangan teknologi, pergeseran pasar, serta keinginan pelanggan yang semakin rumit. Dalam menghadapi tantangan tersebut, kemampuan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menggerakkan roda operasional dalam suatu perusahaan.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, sebuah organisasi akan sangat terbantu dengan keberadaan sumber daya manusia yang unggul, berdetes tinggi, dan mendapatkan pengelolaan profesional. Hal ini memungkinkan kontribusi yang signifikan dalam mewujudkan sasaran perusahaan secara efisien dan terkoordinasi. Maka dari itu, setiap organisasi perlu membentuk sistem kerja yang mendorong peningkatan mutu performa karyawan secara berkelanjutan.

Menurut Mangkunegara dalam Sopiah & Sangadji (2018:351), “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan” Kinerja karyawan adalah prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena menjadi penentu dan sinyal keberhasilan perusahaan. kinerja yang baik mencakup aspek kuantitas dan kualitas. Dimana keduanya harus dijaga agar target perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Karyawan dengan kinerja optimal akan memberikan kontribusi besar dalam mendorong peningkatan output kerja dan serta tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang kurang baik dapat menghambat pencapaian target dan menurunkan kepuasan pelanggan, sehingga berdampak negatif pada reputasi dan daya saing perusahaan.

Berdasarkan tabel 1.1 yang disajikan kinerja karyawan pada tahun 2020 mampu mencapai target, namun pada tahun berikutnya pada tahun 2021 hingga pada tahun 2023 kinerja karyawan pada PT Buana Centra Swakarsa mengalami fluktuasi atau penurunan dalam tiga tahun terakhir.

Selain itu salah satu faktor yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan pada PT. Buana Centra Swakarsa adalah komunikasi. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya. Apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan intruksi.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja.

Menurut Sutadji (2016) “Komunikasi dalam konteks organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan pemahaman antara individu atau kelompok di dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk mencapai kesepahaman dan efektivitas kerja”. Komunikasi adalah cara orang dalam



organisasi berinteraksi dan berbagi informasi agar semua anggota tim bisa bekerja sama dengan baik dan memahami tugas serta tujuan yang ada.

Berdasarkan tabel 1.2 komunikasi pada PT. Buana Centra Swakarsa masih kurang terstruktur secara menyeluruh yang dimana sistem apresiasi itu masih sedikit minim dan belum terstruktur secara keseluruhan pada seluruh divisi.

Selain Komunikasi, fasilitas kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Buana Centra Swakarsa adalah fasilitas kerja. Salah satu bentuk fasilitas yang dimaksud adalah kondisi ruangan kerja. Penataan dan kenyamanan ruangan kerja memiliki pengaruh terhadap kelancaran pekerjaan serta dapat meningkatkan semangat karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif. Fasilitas kerja yang memadai juga menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan, yang akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Dengan kondisi kerja yang baik, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Moenir dalam Munawirsyah (2017) “menjelaskan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan ”.

Dari tabel 1.3 yang disajikan fasilitas kerja pada PT. Buana Centra Swakarsa kondisi ruang kerja masih belum baik, yang dimana pada beberapa ruangan masih belum memenuhi standar kenyamanan dan kapasitas ideal.

Hal ini sejalan dengan dengan fenomena yang ingin penulis teliti dan berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis akan meneliti lebih dalam terkait dengan komunikasi, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Komunikasi**

Menurut Sutadji (2019:2), “Komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima, dan dilakukan tindakan oleh penerima

### **2. Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas. Menurut Moenir dalam Munawirsyah (2017:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan

### **3. Kinerja Karyawan**

Menurut Robins dalam buku (Sopiah & Sangadji 2018,351) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya, yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), “ Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan



HASIL DAN PEMBAHASAN

- 1. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Output Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.15469743
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.062
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 <sup>c</sup>

Sumber ; Data diolah penulis dengan SPSS 25

Dari tabel 4.13 di atas, nilai normalitas yang diperoleh 0,170, dimana nilai ini lebih besar dari 0,50. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian berdistribusi normal

- b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.803	1.246
	Fasilitas Kerja	.803	1.246

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15 komunikasi mempunyai nilai *tolerance*  $0,803 < 1$  dengan nilai VIF  $1,1246 < 10,00$  dan variabel fasilitas kerja mempunyai nilai *tolerance*  $0,803 < 1$  dengan nilai VIF  $1,1246 < 10,00$  dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan fasilitas kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas

- c. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 <sup>a</sup>	.583	.568	4.227	2.008

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 25



Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil pengolah data yang diperoleh dari Durbin-Watson yaitu sebesar  $2.008 > 0,05$  dari data durbin watson tersebut sehingga tidak terjadi autokorelasi dalam model

d. Uji Heterokedastisitas

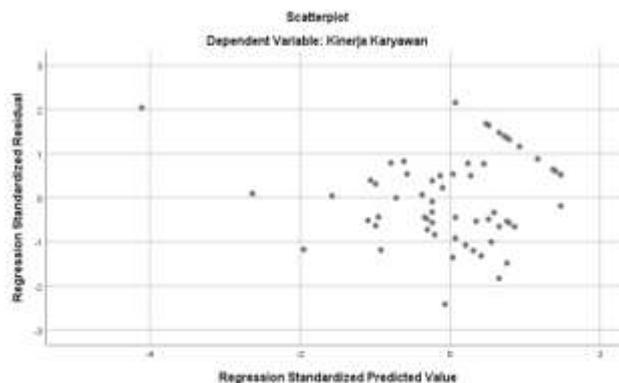
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Gleser

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.750	2.185		1.259	.213
Komunikasi	-.028	.049	-.083	-.568	.572
Fasilitas Kerja	.043	.050	.126	.860	.393

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi semua variabel  $> 0,05$ , yang ditunjukkan dengan signifikasi komunikasi 0,572 dan fasilitas kerja adalah 0,393. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas



Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 25

Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 diatas, cenderung titik-titik fokus tersebar secara sembarangan dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada poros Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi

2. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19 Output Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.703	3.949		1.444	.154
	Komunikasi	.338	.088	.366	3.838	.000
	Fasilitas Kerja	.504	.091	.527	5.519	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 25



Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya  $Y = 5.703 + 0.338X_1 + 0.504 X_2$ , Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstansta sebesar 5.703 dapat diartikan bahwa jika variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 5.703
- b. Nilai Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0.338 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), jadi setiap perubahan satu unit dalam variabel komunikasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.338
- c. Nilai Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) 0.504 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi, maka setiap perubahan satu unit pada variabel Fasilitas Kerja akan mengakibatkan terjadinya perusahaan pada Kinerja Karyawan sebesar 0.504

### 3. Koefisien Korelasi

**Tabel 4.23**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Komunikasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

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	.764 <sup>a</sup>	.583	.568	4.227	.583	39.864	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,764, Nilai tersebut berada pada rentang 0,60-0,799 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang **kuat** antara variabel komunikasi ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )

### 4. Uji Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4.26**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Komunikasi (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.583	.568	4.227

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Komunikasi

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien detrminasi sebesar 0,583 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 58,3\%) = 41,7\%$  dipengaruhi oleh faktor lain



5. Uji Hipotesis

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Komunikasi**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.798	4.034		4.412	.000
	Komunikasi	.554	.097	.600	5.716	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data diolah penulis dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,716 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,716 > 1,671$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$ . Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Centra Swakarsa

**Tabel 4.28**  
**Uji Hipotesis (Uji t) Fasilitas Kerja**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.108	3.831		3.421	.001
	Fasilitas Kerja	.659	.091	.689	7.250	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data diolah penulis dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, maka diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $14.607 > 1.674$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig\ 0, 05$  atau ( $0, 000 < 0, 005$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa artinya  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Visalux Elektrindo Tangerang

**Tabel 4.29**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1424.504	2	712.252	39.864	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1018.429	57	17.867		
	Total	2442.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Komunikasi

Sumber :Data diolah penulis dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,864, yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $39,864 > 3,160$ ) serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara variabel fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan



## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20.819 + 0.511X$ . koefisien korelasi sebesar 0.546 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 36.0%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $5.716 > 1.671$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan
2. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13.108 + 0.799X$ . koefisien korelasi sebesar 0.689 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7.250 > 1.671$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. artinya terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan
3. Komunikasi dan Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5.703 + 0.338X_1 + 0.504X_2$  Nilai koefisien korelasi 0.764 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $39.864 > 3.160$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Centra Swakarsa Cabang Bogor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Banjarmasin: Aswaja Pressindo.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Malang: AE Publishing.
- Ananda., F. D. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sicepat Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 20-37.
- Ansori, H. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Indomedia
- Arlan Prayoga, Asep Sulaeman. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karywan PT. Qumo Pro Internasional Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi*, 3(4), 561-567.
- Busro, D. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Denika Suramba, W. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Osi Electronics. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 395-405.
- Devika Dwi Mustika Harahap, P. Y. (2023). Pengaruh Fasilitas, Komunikasi kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Multi Mitra Baruna. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6003-6004.
- Dewi, R. V. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. *Jenius*, 4(2), 164-171.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faslah, R. &. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. Volume 1 No 2.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Depok: PT Pustaka Binaman Pressindo.



- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. *Jurnal Rekaman*, 6(2), 161-168.
- Ilham, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Imbron, I.B. Pamungkas (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjarmasin: Widina Bhakti Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kristianti, W. (2019). *MANAJEMEN : Manusia, Organisasi, dan Kinerja*. UNMUH PONOROGO PRESS.
- Kristianto, H. &. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kusumayanti, K. R. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam*. Batam: Jurnal Bening.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munawirsyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Mury Try Fajri Edalsyah, P. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Provinces Indonesia . *Jurnal Manajemen* , 10(1), 57-64.
- Mutmainnyah. (2017). *Mnaajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Nanda R, E. P., I. B. Pamungkas (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Amanah Insani. *Jurnal Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525-534.
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scientifiric Journal Of Reflection*, 5(2), 448-456.
- Pratama, N. A. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*. Yogyakarta: Universitas Yogyakarta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedamaryanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedamaryanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Septian Ragil, A. S. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Inovasi penelitian*, 2(3), 881-890.
- Sopiah & Sangadji, E. M. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutadji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusiai*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuningrum, K. d. (2019). *Manajemen daya manusia*.
- Zackharia Rialmi, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 221-227.