

# Pengaruh Sistem Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT KAI

Oleh:

Samrotul Ilmi

Kumara Adji Kusuma

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Bulan, Tahun



# Pendahuluan

Sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adanya peningkatan dan penurunan kinerja kerja pegawai tersebut tidak terlepas dari lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dialami pegawai.

Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik maka hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan kearah yang positif, sehingga dengan kinerja yang meningkat maka hal ini akan diikuti pula dengan meningkatnya pencapaian hasil dalam organisasi tersebut. Namun jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka hal ini menunjukkan ada suatu masalah dalam sistem kinerja karyawan, sehingga masalah tersebut harus secepat mungkin untuk diatasikarena akan mempengaruhi hasil pencapaian dari organisasi tersebut.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

**Rumusan masalah** : Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa terdapat celah penelitian yang terjadi mengenai pengaruh sistem komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hasil keterbaruan apakah variabel tersebut memiliki pengaruh atau tidak.

**Pertanyaan Penelitian**: Apakah sistem komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

**Kategori SDGs** : Penelitian ini sesuai dengan indikator 8 Sustainable Development Goals (SDGs) yaitu Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.

# Metode

Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor PT. Kereta Api Indonesia (KAI) daop 8 Gubeng Surabaya yang berjumlah 160, pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan menggunakan teknik simple random sampling. Dengan  $N = 1600$  dan  $e\% = 5\%$  atau  $0,05$ .

$$n_i = \frac{N}{N \cdot e}$$

Keterangan :

$n_i$  = Jumlah sampel pegawai  $N_i$  = Jumlah populasi pegawai

$n$  = Jumlah sampel keseluruhan  $N$  = Jumlah populasi keseluruhan

# Metode

$$n = \frac{160}{1 + 160 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160 (0,0025)}$$

$$n = \frac{160}{0,4025}$$

$$n = 114$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan peneliti menurut rumus Slovin diatas adalah 114 responden. Dari perhitungan diatas jumlah sampel yang dibutuhkan yaitu 114. Sampel yang digunakan yaitu probability sampling dengan menggunakan metode simple random sampling yaitu metode terdapat peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisisioner, dengan menggunakan analisis metode SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dengan bantuan software SPSS.

# Metode

## Kerangka Konseptual

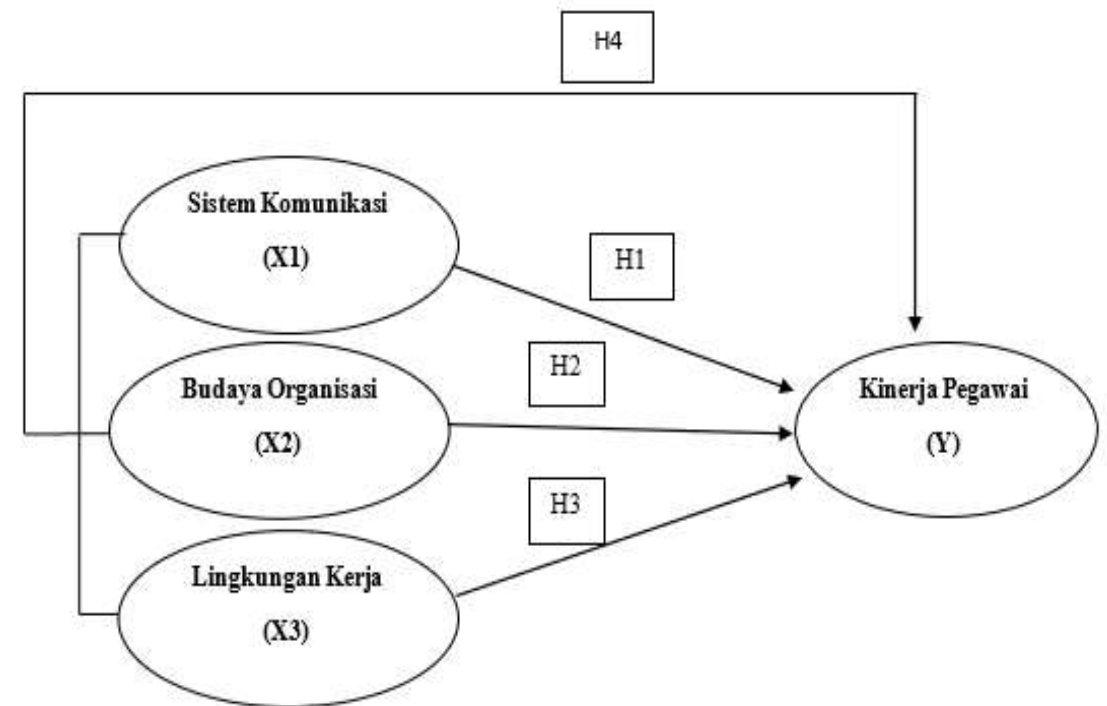
### Hipotesis

H1: Sistem Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H4: Sistem Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai



# Hasil

## Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis data yang memberikan penjelasan mengenai kualitas tanggapan responden yang ditampilkan pada kuisioner untuk setiap variabelnya.

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Sistem Komunikasi  
Hasil olah data (2024)

NO	Indikator Variabel	STS		TS		N		S		SS		JUMLAH	
		F	Persent	F	Persen t	F	Perse nt	F	Perse nt	F	Perse nt		
1	X1.1	1	1%	24	21%	50	43%	36	31%	5	4%	116	100%
2	X1.2	1	1%	29	25%	57	49%	22	19%	7	6%	116	100%
3	X1.3	0	0%	27	23%	51	44%	25	22%	13	11%	116	100%
4	X1.4	6	5%	26	22%	57	49%	26	22%	1	1%	116	100%
5	X1.5	0	0%	10	9%	22	19%	30	26%	54	47%	116	100%

Menurut, disimpulkan hasil tabel 1 bahwa mayoritas responden mengenai Sistem Komunikasi (X1) cenderung memberikan jawaban yang netral sebesar 57 atau 49% terhadap pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan adanya persepsi positif terhadap peran Sistem Komunikasi.

# Hasil

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Budaya Organisasi.

NO	Indikator Variabel	STS		TS		N		S		SS		JUMLAH	
		F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent		
1	X2.1	3	3%	25	22%	39	34%	46	40%	3	3%	116	100%
2	X2.2	1	1%	14	12%	39	34%	42	36%	20	17%	116	100%
3	X2.3	4	3%	21	18%	45	39%	32	28%	14	12%	116	100%
4	X2.4	3	3%	9	8%	36	31%	43	37%	25	22%	116	100%
5	X2.5	3	3%	10	9%	24	21%	46	40%	33	28%	116	100%
6	X2.6	3	3%	16	14%	42	36%	42	36%	13	11%	116	100%

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan data tabel, sekitar 46 atau 40% responden mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan adanya persepsi positif terhadap peran Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

# Hasil

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja.

NO	Indikator Variabel	STS		TS		N		S		SS		JUMLAH	
		F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent		
1	X3.1	1	1%	7	6%	27	23%	38	33%	43	37%	116	100%
2	X3.2	3	3%	24	21%	53	46%	31	27%	5	4%	116	100%
3	X3.3	6	5%	29	25%	44	38%	31	27%	6	5%	116	100%

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sebagian besar responden menjawab netral sebesar 53 atau 46%. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden terhadap topik yang dibahas cenderung berada di tengah-tengah.

# Hasil

Tabel 4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

NO	Indikator Variabel	STS		TS		N		S		SS		JUMLAH	
		F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent	F	Persent		
1	Y1.1	3	3%	31	27%	40	34%	40	34%	2	2%	116	100%
2	Y1.2	3	3%	22	19%	50	43%	34	29%	7	6%	116	100%
3	Y1.3	6	5%	26	22%	57	49%	26	22%	1	1%	116	100%
4	Y1.4	0	0%	10	9%	22	19%	30	26%	54	47%	116	100%
5	Y1.5	6	5%	32	28%	49	42%	25	22%	4	3%	116	100%

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Sebagai besar responden memberikan jawaban netral sebesar 57 atau 49%. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden terhadap topik yang dibahas cenderung berada di tengah-tengah

# Hasil

## Teknik Analisis Data Hasil Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator variabel	(r-hitung)	r- tabel	keterangan
Sistem Komunikasi (X1)	X1.1	0,766	0,182	Valid
	X1.2	0,748	0,182	Valid
	X1.3	0,760	0,182	Valid
	X1.4	0,760	0,182	Valid
	X1.5	0,429	0,182	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,802	0,182	Valid
	X2.2	0,708	0,182	Valid
	X2.3	0,746	0,182	Valid
	X2.4	0,655	0,182	Valid
	X2.5	0,849	0,182	Valid
	X2.6	0,513	0,182	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,807	0,182	Valid
	X3.2	0,818	0,182	Valid
	X3.3	0,876	0,182	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,834	0,182	Valid
	Y1.2	0,772	0,182	Valid
	Y1.3	0,696	0,182	Valid
	Y1.4	0,356	0,182	Valid
	Y1.5	0,816	0,182	Valid

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel terdapat nilai lebih besar R tabel (0,182) maka kesimpulan hasil tersebut bahwa setiap indikator memiliki pernyataan yang dipakai dalam pengambilan data tersebut.

# Hasil

## Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
Sistem Komunikasi ( X1 )	0,713	0,182	<b>Reliabel</b>
Budaya Organisasi ( X2 )	0,806	0,182	<b>Reliabel</b>
Lingkungan Kerja ( X3 )	0,780	0,182	<b>Reliabel</b>
Kinerja Pegawai ( Y )	0,719	0,182	<b>Reliabel</b>

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan Hasil tabel diatas diperoleh bahwa variabel Sistem Komunikasi (X1) mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,713, Budaya Organisasi (X2) senilai 0,806, Lingkungan Kerja (X3) senilai 0,780 dan Kinerja Pegawai (Y) senilai 0,719. Suatu variabel dinyatakan reliabel disaat nilai cronbach's alpha mempunyai nilai lebih dari R tabel.

# Hasil

## Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

<i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>		
		(Unstandardized Residual)
N		116
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	( <i>Mean.</i> )	.0000000
	( <i>Std. Deviation.</i> )	1.13081359
<i>Most Extreme Differences.</i>	( <i>Absolute.</i> )	.068
	( <i>Positive.</i> )	.068
	( <i>Negative.</i> )	-.034
<i>Test Statistic.</i>		.068
<i>Asymp. Sig. (2-tailed.)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is <i>Normal.</i>		

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa uji normalitas saat memakai metode One Sample Kolmogorov Smirnov Test dengan hasil 0,200 > dari nilai pada probabilitas 0,05 sehingga kesimpulan dalam data tersebut dapat dikatakan normal.

# Hasil

## Hasil Uji Linearitas

variabel	F	Signifikan linearty	Keterangan
Sistem Komunikasi ( X1 )	0,381	0,981	Linear
Budaya Organisasi ( X2 )	0,982	0,486	Linear
Lingkungan Kerja ( X3 )	0,978	0,467	Linear

# Hasil

## Hasil Uji Auto Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
(Model.)	®	(R Square)	(Adjusted R Square.)	(Std. Error of the Estimate.)	(Durbin-Watson.)
1	.932 <sup>a</sup>	0,868	0,864	1,146	1,859
a. Prediktor: (Konstan), (X3), (X1), (X2)					
b. Variabel Dependen: Y					

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, hasil Durbin Watson (d) sebesar 1,859

> (dU) yaitu 1,7878 dan kurang dari (dL) yaitu  $(4-dL) 4 - 1,6084 = 2,2122$ .

Dengan ini, dasar pengambilan uji auto korelasi dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

# Hasil

## Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

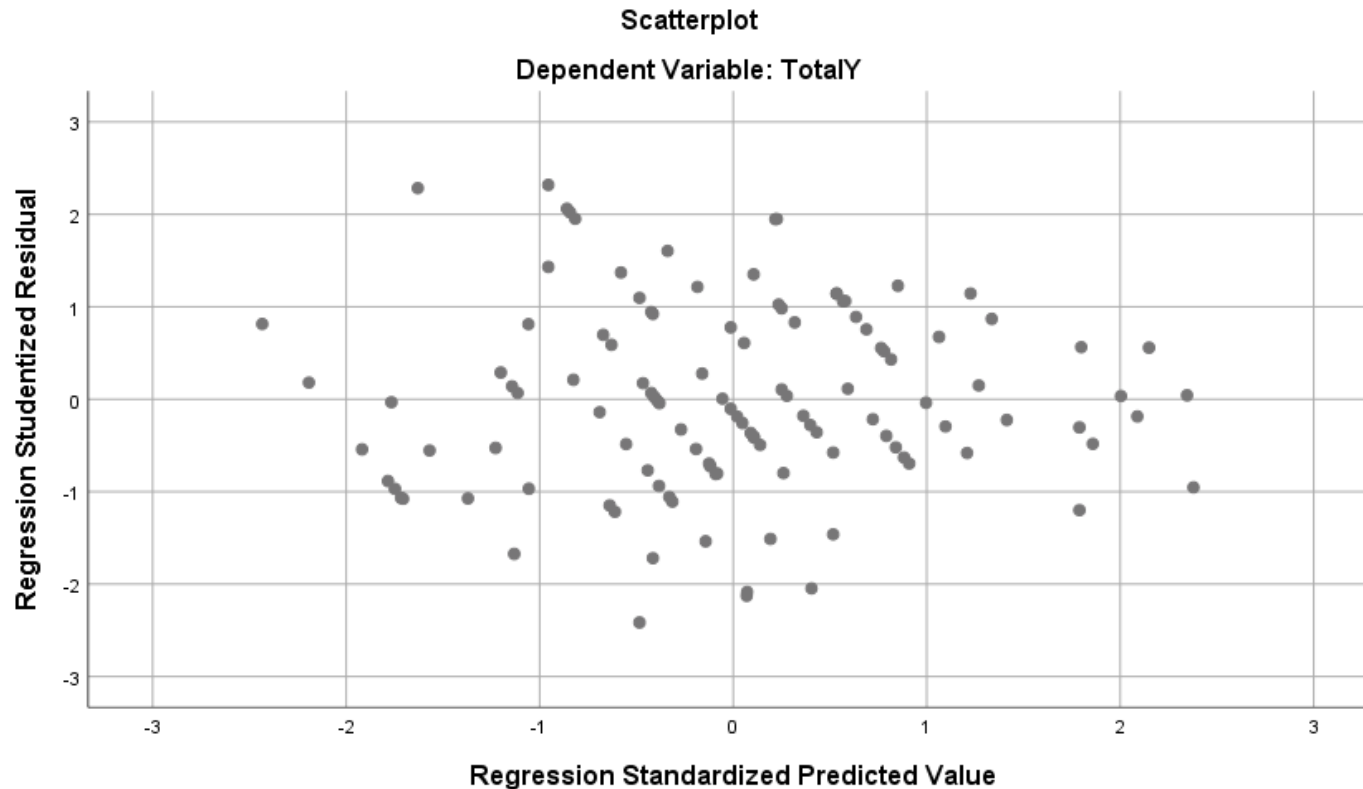
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,388	0,628		0,619	0,537		
	X1	0,421	0,049	0,411	8,635	0,000	0,521	1,920
	X2	0,123	0,042	0,164	2,923	0,004	0,377	2,656
	X3	0,621	0,075	0,466	8,242	0,000	0,368	2,714
a. Variabel Dependen: Y								

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari VIF < 10 atau kurang dari 10, dan toleransi > 0,1 atau lebih besar dari 0,1, dengan ini untuk mengetahui berpengaruh atau tidak multikolinearitas adalah nilai toleransi > 0,1 dan nilai > VIF <10 sehingga, tidak pengaruh multikolinearitas. Oleh karena itu, hasil tabel diatas dapat disimpulkan antar variabel bebas satu dengan yang lainnya tidak mempengaruhi atau tidak terjadinya multikorelinearitas.

# Hasil

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Multikolinearitas Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan hasil dari scatterplot diatas menunjukkan bahwa gambar 4.1, hasil dari plot 1, menyatakan adanya penyebaran titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola secara khusus, maka dari itu dinyatakan bahwa tidak terbentuk heteroskedastisitas dan uji-uji lainnya telah dibuktikan terdapat regresi linear menunjukkan syarat uji asumsi klasik dan mampu dilanjutkan uji analisis regresi linear berganda.

# Hasil

## Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

(Model.)		(Unstandardized Coefficients.)		(Standardized Coefficients)	(t.)	(Sig.)
		(B)	(Std. Error)	(Beta.)		
1	(Constant)	0,388	0,628		0,619	0,537
	X1	0,421	0,049	0,411	8,635	0,000
	X2	0,123	0,042	0,164	2,923	0,004
	X3	0,621	0,075	0,466	8,242	0,000

a. Variabel Dependen : Y

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, menunjukkan bahwa analisis regresi pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) adalah Sistem Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) variabel dependen. Berdasarkan hasil tabel diatas, terdapat model persamaan regresi lonier berganda dengan rumus berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,388 + 0,421 + 0,123 + 0,621 + e$$

Berdasarkan hasil hitungan sesuai dengan rumus, maka model persamaan regresi diatas dinyatakan bahwa semua variabel berpengaruh positif.

# Hasil

## Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji T (Parsial)

(Model.)		(Unstandardized Coefficients.)		(Standardized Coefficients.)	(t.)	(Sig.)
		(B)	(Std. Error)	(Beta)		
1	(Constant)	0,388	0,628		0,619	0,537
	X1	0,421	0,049	0,411	8,635	0,000
	X2	0,123	0,042	0,164	2,923	0,004
	X3	0,621	0,075	0,466	8,242	0,000

Variabel Dependen : Y

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan hasil tabel di atas, untuk mengetahui berpengaruh signifikan atau tidak dalam uji T (parsial) pada variabel bebas dan variabel dependen. Diketahui bahwa  $t$ -tabel = 1,981 dengan menerapkan rumus  $df = n - k - 1$  bahwa (n) merupakan jumlah sampel, (k) merupakan jumlah variabel sehingga didapatkan rumus  $df = 116 - 4 - 1 = 111$  dan dihubungkan dengan alpha yang bernilai 0,05 atau dengan presentase 5%. sehingga dapat dikatakan bahwa

# Hasil

## **Pengaruh Communication Systems terhadap Kinerja Pegawai :**

Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh t hitung 8,635 dan signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga t hitung 8,635 > t tabel 1,981, Maka H0 tidak berpengaruh dan H1 diterima artinya secara parsial variabel Communication Systems berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Pengaruh Organizational Culture terhadap Kinerja Pegawai :**

Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh t hitung 2,923 dan signifikan  $0,004 < 0,05$  sehingga t hitung 2,923 > t tabel 1,981. Maka H0 tidak berpengaruh dan H2 diterima artinya secara parsial variabel Digital Marketing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

## **Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja Pegawai :**

Berdasarkan hasil tabel uji t diperoleh t hitung 8,242 dan signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga t hitung 8,242 > t tabel 1,981. Maka H0 tidak berpengaruh dan H3 diterima artinya secara parsial variabel Work Environment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

# Hasil

## Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	966,152	3	322,051	245,280	.000 <sup>b</sup>
	Residual	147,055	112	1,313		
	Total	1113,207	115			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas, dalam pengolaan data menunjukan bahwa nilai uji F hitung sebesar 245,280 akibat nilai probabilitas 0,000, nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Sehingga model regresi akan dipergunakan dalam memperhitungkan pengaruh variabel-variabel yang digunakan pengujian hipotesis atas tingkat signifikasi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

# Hasil

## Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.932 <sup>a</sup>	0,868	0,864	1,146	1,859
a. Prediktor : (Konstan),( X3), (X1), (X2)					
b. Variabel Depnden : Y					

Hasil Pengolahan data (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) dengan hasil pengolahan data yaitu senilai 0,868 atau senilai 86,8%. Sehingga kesimpulan hasil tersebut bahwa variabel Communication Systems, Organizational Culture and Work Environment menjelaskan bahwa variabel kinerja pegawai pada penelitian ini. Sehingga sisa dari hasil uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) senilai 13,2%

# Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada penyebaran kuesioner terhadap variabel Communication Systems (X1), ditunjukkan oleh indikator keempat (X1.4) yaitu pegawai merasa ketika memiliki masalah dengan sistem komunikasi, penyelesaiannya dilakukan dengan cepat dan efisien dengan responden menjawab netral (N) sebanyak 57 atau 49% data yang diperoleh dari responden. Selanjutnya, pada variabel Organizational Culture (X2), ditunjukkan oleh indikator kelima (X2.5) yaitu pegawai merasa budaya organisasi di PT. KAI mendorong pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, dengan responden menjawab setuju (S) sebanyak 46 atau presentase 40% data yang diperoleh dari responden. Pada variabel Work Environment (X3), ditunjukkan oleh indikator kedua (X3.2) yaitu pegawai merasa terdapat hubungan kerja di mana rekan kerja saling mendukung dan membantu dalam mencapai tujuan bersama dengan responden menjawab netral (N) sebesar 53 atau peresentase 46% data yang diperoleh dari responden. Serta variabel Kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh indikator ketiga (Y.3) yaitu pegawai merasa responsif terhadap permintaan atau pertanyaan yang diajukan, dengan responden menjawab netral (N) sebanyak 57 atau 49% data yang diperoleh dari responden

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan uji analisis dan uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa Communication Systems berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Lalu, variabel Organizational Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

# Referensi

- [1] Cyrious and E. Adriana, "Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *GEMILANG J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 3, no. 3, pp. 194–206, 2023.
- [2] A. Asrul, M. Muhammadiyah, and N. Mustari, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara," *Kaji. Ilm. Mhs. ...*, vol. 2, no. 6, p. 15, 2021.
- [3] A. J. Ahmad, Mappamiring, and N. Mustari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba," *Kaji. Ilm. Mhs. Admnistrasi Publik*, vol. 3, no. 1, pp. 287–298, 2022.
- [4] A. Widhawati and I. G. A. E. Damayanthi, "Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Akunt.*, vol. 24, p. 1301, 2018, doi: 10.24843/eja.2018.v24.i02.p18.
- [5] A. A. F. Hardiawan, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Strada Dipamarga," *J. Curr. Res. Bus. Econ.*, vol. 01, no. 01, pp. 54–61, 2022, [Online]. Available: <https://www.jcrbe.org/index.php/rbe/article/view/8%0Ahttps://www.jcrbe.org/index.php/rbe/article/download/8/13>
- [6] A. Astianto, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surabaya," *J. Ilmu Ris. Manaj.*, vol. 3, no. 7, pp. 1–17, 2014.
- [7] PT KAI, "Rencana Kerja & Anggaran Perusahaan Tahun 2023," 2023.
- [8] K. Kunci, K. Karyawan, and Y. Okta Sari, "A R T I C L E I N F O Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang," *J. Penelit. dan Pengemb. Sains dan Hum.*, vol. 7, no. 1, pp. 150–154, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i1.38867>
- [9] E. A. Sinambela and U. P. Lestari, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 1, pp. 178–190, 2021, doi: 10.47668/pkwu.v10i1.330.
- [10] F. D. W. I. Midiyanto, "KETERBUKAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA ( studi kuantitatif eksplanatif di kalangan pimpinan dan karyawan PT . ADETEX Bandung )," *J. Ilm. Univ. Muhammadiyah Surakarta*, p. 4, 2019.

# Referensi

- [11] A. Ahmad, "Budaya Organisasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung dalam Membangun Kinerja Karyawan," Elibrary Unikom, pp. 1–120, 2013.
- [12] A. R. Fauzi, A. P. Witandra, and A. Ardiansyah, "Konstruksi Citra PT Kereta Api Indonesia (Persero) Melalui Perubahan Logo Perusahaan," J. Inov. dan Kreat., vol. 2, no. 2, pp. 1–14, 2023, doi: 10.30656/jika.v2i2.5905.
- [13] R. D. Sihaloho and H. Siregar, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan," J. Ilm. Socio Secretum, vol. 9, no. 2, pp. 273–281, 2020.
- [14] R. Oktavia and J. Fernos, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang," J. Econ., vol. 2, no. 4, pp. 993–1005, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i4.492.
- [15] A. Naa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni," J. Renaiss., vol. 2, no. 02, pp. 167–176, 2017.
- [16] S. Basri and A. Saman, "Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar," JIKAP PGSD J. Ilm. Ilmu Kependidikan, vol. 4, no. 1, p. 71, 2020, doi: 10.26858/jkp.v4i1.12048.
- [17] D. O. Aridansyah, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)," J. Bisnis dan Manaj., vol. 3, no. 1, pp. 16–30, 2019.
- [18] R. E. Putri, "HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGENDALIAN DAMPAK LINGKUNGAN DAERAH KOTA PADANG," vol. 2015, pp. 1–239, 2015.
- [19] A. Nurlaela, "Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten karangasem," vol. 7, no. 1, pp. 62–70, 2021.
- [20] M. Rivki, A. M. Bachtiar, T. Informatika, F. Teknik, and U. K. Indonesia, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur," no. 112.

