

## Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember)

Zahrotul Dini Arifa<sup>1\*</sup>, Ngatimun<sup>1</sup>, Khusnik Hudzafidah<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Panca Marga,  
email: zahrotuldiniarifa16@gmail.com\*

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received : 14 Juni 2024

Revised : 15 Juli 2024

Accepted : 16 Juli 2024

**Keywords:**

Communication,  
Compensation, Work  
Environment, Performance

**Kata Kunci:**

Komunikasi, Kompensasi,  
Lingkungan kerja, Kinerja

**DOI: 10.62335**

### ABSTRACT

*This research was conducted on PT KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember) employee, which the aim of the research are to determine the effect of communication, compensation, and work environment on employee performance. The type of this research is quantitative with a causal-associative approach. Communication (X1), compensation (X2), and work environment (X3) are independent variables that used, while employee environment is the dependent variable (Y). Saturated sample was used as a sampling method so that all the 40 employee became the sample in this research. The result of this study indicate that: (1) communication has a significant effect on employee performance of PT. KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember), (2) compensation has a significant effect on employee performance of PT. KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember), (3) work environment has a significant effect on employee performance of PT. KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember).*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember), dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai antara lain untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini ialah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bersifat kausal. Komunikasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) ialah variabel bebas yang digunakan, sedangkan kinerja pegawai (Y) ialah variabel terikat. Sampel jenuh digunakan sebagai metode dalam pengambilan sampel sehingga seluruh pegawai yang berjumlah 40 pegawai menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember), (2) kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember), (3) lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember).

## 1. LATAR BELAKANG

Organisasi dapat diartikan sebagai satu kesatuan yang berusaha untuk mengalokasikan sumber daya manusianya secara penuh sebagai upaya untuk dicapainya suatu tujuan hingga mendapatkan keuntungan yang optimal untuk jangka panjang. Hal inilah perlu dilakukan peningkatan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi. Sumber daya manusia sebagai peranan yang begitu penting baik secara perorangan maupun sekelompok orang, dimana sumber daya manusia ini merupakan komponen paling penting dalam proses lancarnya kegiatan pada perusahaan. Dengan dimilikinya sumber daya manusia yang kompeten dibidang yang diembannya tentu dapat meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Terdapat banyak aspek yang memengaruhi kinerja seseorang dalam proses tercapainya tujuan perusahaan diantaranya seperti motivasi, kompetensi, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Namun dalam penelitian ini akan dibahas mengenai komunikasi, kompensasi, dan juga lingkungan kerja.

Komunikasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi adalah proses seorang komunikator dalam penyampaian stimulus (umumnya dalam bentuk kata-kata) kepada penerima pesan atau komunikan dengan maksud untuk membentuk ataupun mengubah perilaku orang lain (Hoveland, et al., dalam Silviani 2020:27). Semakin baiknya jalinan komunikasi antara pegawai dengan atasan ataupun antar sesama pegawai dapat mempererat silaturahmi yang dimana akan menciptakan perasaan nyaman dan semangat dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulian et al., (2021) yang menghasilkan pernyataan bahwa "Komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara parsial". Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniarsih, (2021) yang menghasilkan pernyataan bahwa "Komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan". Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Semangat dalam bekerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya rasa tanggung jawab atas kompensasi (imbalan) yang telah diberikan kepadanya. Kompensasi diketahui sebagai pendapatan atau imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan dimana dapat berwujud uang ataupun barang yang diperoleh karyawan (Afandi, 2018:191). Melalui kompensasi, perusahaan secara tidak langsung memberikan dukungan atau motivasi kepada pegawai untuk memaksimalkan hasil kerjanya. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jasa (beban kerja) yang dilakukan pegawai, maka akan tercipta rasa tanggung jawab dan disiplin dalam melakukan pekerjaan secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Hidayat (2020) yang menghasilkan pernyataan bahwa "Kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan". Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rianda & Winarno, (2022) yang menghasilkan pernyataan bahwa "Kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan". Didasari oleh perbedaan hasil pengujian tersebutlah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti ulang mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Selain kedua faktor tersebut, lingkungan kerja juga menjadi satu dari banyaknya aspek penting yang dapat menunjang pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu hal yang dapat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembankan kepadanya dan terdapat disekitar mereka (Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja yang kondusif ditujukan agar setiap pegawai dapat bekerja secara optimal. Dengan menjaga agar lingkungan kerja selalu bersih, nyaman, aman, serta kondusif maka para pegawai dapat

melaksanakan tugasnya secara maksimal. Pernyataan tersebut didukung dengan pengujian yang dilakukan oleh Oktavia & Fernos (2023) yang menghasilkan pernyataan bahwa “Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan”. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bukhari & Pasaribu, (2019) yang menghasilkan pernyataan bahwa “Secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh tidak signifikan”. Dikarenakan hasil yang berbeda, peneliti tertarik untuk meneliti ulang mengenai pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember)”.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

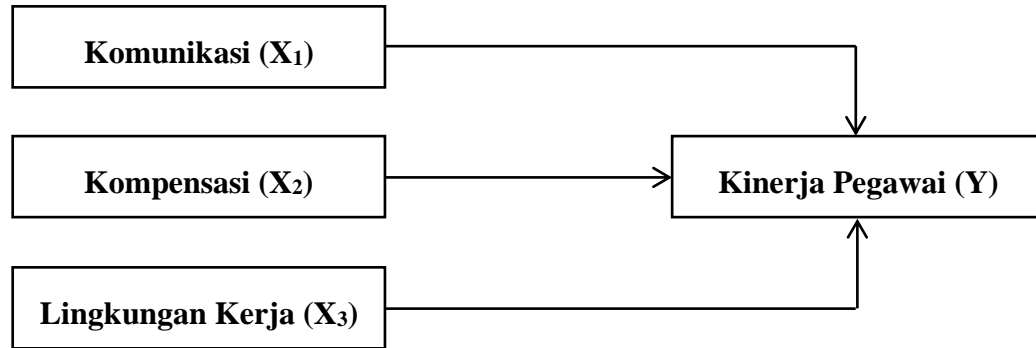
Komunikasi adalah proses seorang komunikator dalam penyampaian stimulus (umumnya dalam bentuk kata-kata) kepada penerima pesan atau komunikan dengan maksud untuk membentuk ataupun mengubah perilaku orang lain (Hoveland, et al., dalam Silviani 2020:27). Indikator untuk komunikasi yaitu: bijaksana, kesopanan, kata yang tepat, bahasa yang sopan dan halus, penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, penerimaan tanggapan dari informasi tugas, penerimaan kepastian tugas (Afandi, 2018:64).

Kompensasi diketahui sebagai pendapatan atau imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan dimana dapat berwujud uang ataupun barang yang diperoleh karyawan (Afandi, 2018:191). Indikator untuk kompensasi antara lain: upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas (Afandi, 2018:194).

Lingkungan kerja adalah suatu hal yang dapat memengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diembankan kepadanya dan terdapat disekitar mereka (Afandi, 2018:65). Indikator untuk lingkungan kerja antara lain: lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, bunyi mesin pabrik, bengkel, suhu udara, dan juga kelembaban udara (Afandi, 2018:71).

Kinerja merupakan kesediaan seorang individu ataupun sekelompok orang untuk melaksanakan serta menyempurnakan pekerjaannya dengan tanggung jawab guna untuk mencapai target seperti yang diinginkan (Afandi, 2018:84). Indikator untuk kinerja pegawai antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Mangkunegara dalam Mulia, 2021:131).

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Adapun perumusan hipotesis berdasarkan kerangka konseptual penelitian diatas:

- H1 : Diduga komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember) memiliki pengaruh yang signifikan.
- H2 : Diduga kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember) memiliki pengaruh yang signifikan.
- H3 : Diduga lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember) berpengaruh yang signifikan.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pengujian adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bersifat kausal. Pendekatan asosiatif merupakan metode untuk menghubungkan variabel yang ada baik sebagai penelitian korelasional ataupun regresi dalam suatu penelitian (Mubarak, 2022:14). Hubungan kausal ialah keterkaitan yang sifatnya sebab akibat antar variabel independen (memengaruhi) dan dependen (dipengaruhi), (Sugiyono, 2017:37). Populasi yang digunakan dalam pengujian ini adalah pegawai PT KAI Stasiun Probolinggo sejumlah 40. Populasi digunakan sebagai responden dalam pengujian ini karena menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017:85). Metode pengambilan data yang utama adalah penyebaran angket didukung dengan observasi dan wawancara kepada pegawai, serta data sekunder dalam pengujian ini didapat dari dokumen-dokumen instansi berupa data pegawai, visi misi instansi, gambaran instansi, struktur organisasi pada PT. KAI Stasiun Probolinggo yang dapat mendukung penelitian ini.

## 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 4.1.1.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1 $r_{hitung}$	X2 $r_{hitung}$	X3 $r_{hitung}$	Y $r_{hitung}$	R tabel 5%	Keterangan
1	0,643	0,730	0,621	0,406	0,312	Valid
2	0,471	0,678	0,630	0,365	0,312	Valid
3	0,586	0,715	0,645	0,555	0,312	Valid
4	0,440	0,492	0,832	0,443	0,312	Valid
5	0,532	-	0,509	-	0,312	Valid
6	0,606	-	0,687	-	0,312	Valid
7	0,457	-	0,724	-	0,312	Valid
8	-	-	0,701	-	0,312	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil pengujian memberikan pemahaman bahwa seluruh item valid atau dapat dipercaya karena mempunyai skor  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,312).

##### 4.1.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha 0,60	Keterangan
Komunikasi	0,623	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,628	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,818	0,60	Reliabel
Kinerja	0,677	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Skor *Cronbach's Alpha* untuk variabel komunikasi diperoleh 0,623, kompensasi memperoleh skor 0,628, lingkungan kerja memperoleh skor 0,818, dan kinerja memperoleh skor 0,677, dimana masing-masing variabel memiliki skor  $> 0,60$  sehingga dapat dinyatakan reliabel.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,43841623
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,074
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,194 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Perolehan skor signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,194 > 0,05, maka hasil uji dapat ditarik pemahaman bahwa data berdistribusi normal.

4.1.2.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,762	1,450		3,974	,000		
	Komunikasi	,205	,055	,410	3,719	,001	,596	1,677
	Kompensasi	,235	,072	,399	3,268	,002	,487	2,054
	Lingkungan Kerja	,059	,029	,211	2,072	,045	,697	1,434

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Analisis menunjukkan skor *tolerance* untuk variabel komunikasi 0,596, kompensasi 0,487, dan lingkungan kerja 0,697, dimana variabel-variabel memiliki skor lebih dari 0,10 sehingga hasil uji dapat ditarik pemahaman bahwa antar variabel bebas tidak multikolinieritas.

4.1.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	6,738	1,489		4,526	,000
	Komunikasi	-,080	,057	-,245	-1,416	,165
	Kompensasi	-,081	,074	-,212	-1,105	,277
	Lingkungan Kerja	-,049	,029	-,267	-1,668	,104

a. Dependent Variable: RES2  
 Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Perolehan nilai sig untuk variabel komunikasi sebesar 0,165, kompensasi 0,277, dan lingkungan kerja 0,104 yang artinya seluruh variabel terbebas dari heteroskedastisitas karena masing-masing variabel memiliki skor > 0,05.

4.1.3. Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5,762	1,450		3,974	,000
	Komunikasi	,205	,055	,410	3,719	,001
	Kompensasi	,235	,072	,399	3,268	,002
	Lingkungan Kerja	,059	,029	,211	2,072	,045

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 5,762 + 0,205X_1 + 0,235X_2 + 0,059X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa;

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 5,762 yang artinya jika variabel bebas (komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja) nilainya 0, maka nilai untuk variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 5,762.
2. Koefisien regresi  $b_1$  (komunikasi) = 0,205 artinya jika ada penambahan satu-satuan indikator komunikasi maka nilai untuk variabel kinerja pegawai akan memperoleh kenaikan senilai 0,205 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (kompensasi dan lingkungan kerja) tetap atau konstan.

3. Koefisien regresi  $b_2$  (kompensasi) = 0,235 artinya jika ada penambahan satu-satuan indikator kompensasi maka nilai untuk variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,235 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (komunikasi dan lingkungan kerja) tetap atau konstan.
4. Koefisien regresi  $b_3$  (lingkungan kerja) = 0,059 artinya jika ada penambahan satu-satuan indikator lingkungan kerja maka nilai untuk variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,059 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (komunikasi dan kompensasi) tetap atau konstan.

#### 4.1.4. Uji Hipotesis

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	5,762	1,450		
Komunikasi	,205	,055	,410	3,719	,001
Kompensasi	,235	,072	,399	3,268	,002
Lingkungan Kerja	,059	,029	,211	2,072	,045

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Pengujian komunikasi ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,719 > 2,028$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , pengujian kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,268 > 2,028$ ) dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , serta pengujian variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,072 > 2,028$ ) dan nilai signifikansi  $0,045 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian tersebut dinyatakan bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.1.5. Analisis Koefisien Determinasi

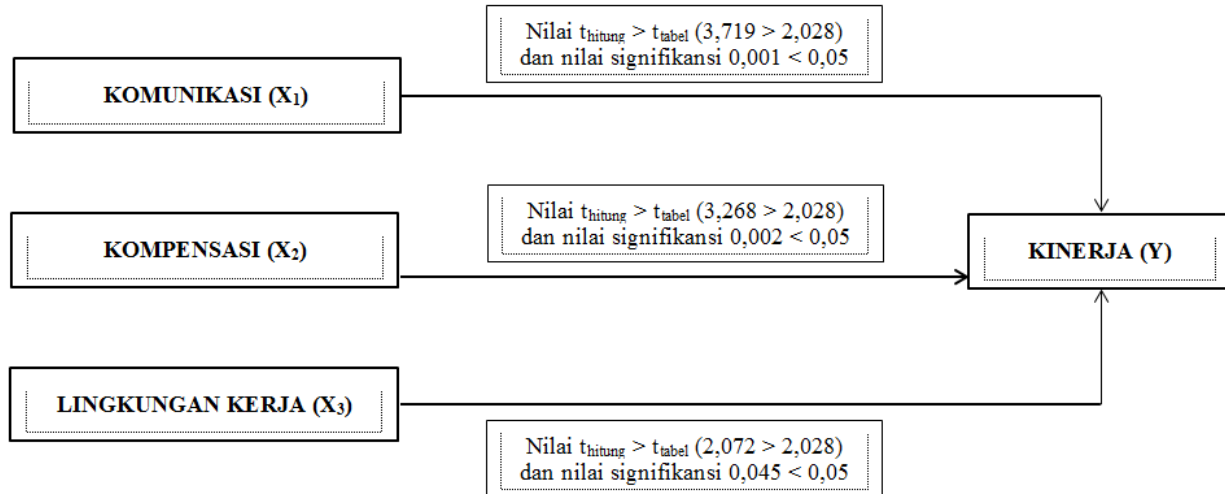
**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 <sup>a</sup>	,739	,717	,456

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompensasi  
 Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Nilai koefisien Adjusted R Square ( $R^2$ ) 0,717 atau 71,7% menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), sehingga senilai 28,3% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam pengujian.

## 4.2 Pembahasan



Gambar 2. Hasil Kerangka Berpikir

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian akhir menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan karena menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,719 > 2,028$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Komunikasi yang terjalin dengan baik, dapat menciptakan semangat dalam bekerja sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik pula. Hasil uji menyimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil analisis ini didukung penelitian sebelumnya oleh Yulian et al., (2021) yang memberikan pernyataan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta menolak penelitian sebelumnya oleh Yuniarsih (2021) yang memberikan pernyataan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh tidak signifikan.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian akhir menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan karena menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,268 > 2,028$ ) dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal tersebut sesuai dengan keadaan pada PT KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember) dimana kompensasi yang diterima pegawai sudah cukup sesuai. Pemberian upah atau gaji secara tepat waktu, pemberian insentif atau bonus, tunjangan yang mencukupi, serta pemenuhan kebutuhan berupa fasilitas ditujukan agar pegawai merasa nyaman dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah. Hasil uji menyimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung pengujian terdahulu oleh Sinaga & Hidayat (2020) yang memberikan pernyataan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan serta menolak penelitian sebelumnya oleh Rianda dan Winarno (2022) yang memberikan pernyataan kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian akhir menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan karena menghasilkan skor  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,072 > 2,028$ ) dan nilai signifikansi  $0,045 < 0,05$ . Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa nyaman dan fokus dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil uji menyimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini didukung pengujian terdahulu oleh Oktavia & Fernos (2023) yang memberikan pernyataan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta menolak penelitian sebelumnya oleh Bukhari dan Pasaribu (2019) yang memberikan pernyataan secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

### **5. PENUTUP / KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan antara lain: komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember) memiliki pengaruh yang signifikan, kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember) memiliki pengaruh yang signifikan, serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT KAI Stasiun Probolinggo (DAOP IX Jember) memiliki pengaruh yang signifikan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 89–103.
- Mubarak, Z. (2022). *Penelitian Kuantitatif dan Statistik Pendidikan: Cara Praktis Meneliti Berbasis Contoh Aplikatif dengan SPSS*. CV. Pustaka Turats Press (Anggota IKAPI).
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Eureka Media Aksara.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2, 994–1005.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9, 192–203.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yulian, S., M, A., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. *Jurnal Matua*, 3, 331–344.
- Yuniarsih, Y. (2021). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Staf Pegawai Non Manager di PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya). *Jurnal Perbankan Dan Keuangan*, 2, 37–42.