

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR BAPPEDA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**ANGGUN PERMATA ROHANA**

**NPM. 2201110115**


**PROGRAM STUDI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2026**

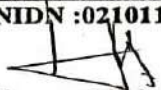
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FALKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ANGGUN PERMATA ROHANA  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110115  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan  
Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
Kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan.

Pembimbing Skripsi



Tanggal 14-03-2026..... Pembimbing I :  **Baidowi Abdhie, SE,MP**  
NIDN : 0210116101

Tanggal 14-03-2026..... Pembimbing II :  **Herman Efrizal, SE,MM**  
NIDN : 0202066602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal 30-03-2026

Ketua Program Studi  
Tanggal 30-3-2026

  
  
**Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.S.i., AK.CA. CSRS**  
NIDN. 0205026401

  
**Dr. Yolanda Vebybitha, SE, M.Si**  
NIDN. 0226028303

ii

019/PS/DFEB/26

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FALKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ANGGUN PERMATA ROHANA  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110115  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan.**

Pembimbing Skripsi

Tanggal 14-03-2026 Ketua Penguji : Baidowi Abdhie, SE,MP  
NIDN : 0210116101

Tanggal 14-03-2026 Penguji II : Herman Efrizal, SE,MM  
NIDN : 0202066602

Tanggal 14-03-2026 Penguji III : Dr. Irayani, SE,MM  
NIDN : 0207077901

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Tanggal 30-03-2026

Tanggal 30-3-2026



Dr. Hj. Msv. Mikial, S.E., M.S.i., AK.CA. CSRS

NIDN. 0205026401

Dr. Yolanda Vebybitha, SE, M.Si

NIDN. 0226028303

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anggun Permata Rohana

Npm : 2201110115

Program studi : Manajemen

Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari rebukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi peraturan yang berlaku.

Palembang, 21 Febuari 2026



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

**Kenapa perempuan harus pintar, berpendidikan, berprestasi, dan punya penghasilan sendiri.**

**Supaya dia tidak diremehkan oleh keluarganya, pasangannya, keluarga pasangannya, oleh siapapun! Supaya dia berdaya dan punya pilihan untuk melangkah pergi jika dia tidak dihargai. Pendidikan dan karir adalah tameng perempuan untuk menolong dirinya sendiri ditengah dunia yang tidak ramah untuk perempuan.**

### **PERSEMBAHAN :**

- Skripsi ini kupersembahkan bagi:
  1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
  2. Kedua orang tua saya yang telah menyemangati/ membiayai setiap lembar skripsi ini, dan ayuk, kakak yang memotivasi agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
  3. Bapak dan ibu dosen yang telah membimbing dan mengarahkan, mengajari sayang dengan cara yang amat baik membuat saya yakin dapat menyelesaikan skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr wb

Alhamdulillah puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pda kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan”**. Sebagian salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti.

menyadari bahwa dalam proses penelitian Skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT, sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi:

Dengan ini, menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE,MS selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Bapak H. Baidowi Abdhie, SE,MP Selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan Skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
4. Bapak Herman Efrizal, SE,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing peneliti dengan menyusun Skripsi ini.

5. Ibu Dr. Yolanda Vebybitha, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada peneliti.
7. Pimpinan dan staf pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan izin kepada untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti.
8. Kedua orang tua papa tercinta dan mama tersayang yang sangat berkorban demi keberhasilan peneliti dan selalu memberikan dukungan sehingga bisa menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
9. Kepada teman-teman seperjuangan yang memberikan semangat.

Harapan dari peneliti semoga Allah SWT senantiasa memberikan Karunia-Nya atas budi baik dan amal mereka. Akhir kata, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pada khususnya pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukan. Amiin

Wassalamualaikum wr.wb

Palembang, Februari 2026

Peneliti,

Anggun

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>BEBAS PLAGIAT</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	8
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	10
2.1.1.4 Dimensi Kinerja .....	12
2.1.1.5 Indikator Kinerja .....	12
2.1.2 Komunikasi .....	14
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi .....	14
2.1.2.2 Unsur-Unsur Komunikasi .....	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi .....	16
2.1.2.4 Bentuk Komunikasi .....	18
2.1.2.5 Dimensi Komunikasi .....	20

2.1.2.6 Indikator Komunikasi.....	21
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	22
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	22
2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	23
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	23
2.1.3.4 Dimensi Lingkungan Kerja .....	26
2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja .....	26
2.1.4 Kompetensi.....	28
2.1.4.1 Pengertian Kompetensi.....	28
2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompetensi .....	29
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	32
2.1.4.4 Manfaat Kompetensi .....	33
2.1.4.5 Dimensi Kompetensi .....	35
2.1.4.6 Indikator Kompetensi.....	36
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	37
2.3 Kerangka Berfikir.....	44
2.4 Hipotesis Penelitian.....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
3.1.1 Tempat Penelitian .....	47
3.1.2 Waktu Penelitian.....	47
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.2.1 Sumber Data .....	48
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	50
3.3.1 Populasi .....	50
3.3.2 Sampel.....	50
3.3.3 Sampling.....	51
3.4 Rancangan Penelitian .....	53
3.5 Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional Variabel .....	53
3.5.1 Variabel Penelitian.....	53
3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	54
3.6 Instrumen Penelitian .....	57

3.7 Uji Instrumen .....	58
3.7.1 Uji Validitas.....	58
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	58
3.8 Teknik Analisis Data .....	59
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	59
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	59
3.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
3.10.1 Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	61
3.10.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62
3.11 Uji Hipotesis .....	63
3.11.1 Uji Simultan (Uji F).....	63
3.11.2 Uji Parsial (Uji $t$ ) .....	63
3.12 Sistematika Penulisan .....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>67</b>
4.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	67
4.1.1 Tempat Penelitian .....	67
4.1.2 Letak Geografis Kantor Bappeda.....	69
4.1.3 Visi, Misi Bappeda Provinsi Sumatera Selatan .....	70
4.1.3.1 Visi.....	70
4.1.3.2 Misi .....	71
4.1.4 Struktur Organisasi Bappeda .....	72
4.2 Pembahasan dan Hasil .....	77
4.2.1 Karakteristik Responden .....	75
4.3 Uji Instrumen Penelitian .....	77
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	77
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	84
4.4 Teknik Analisis Data .....	87
4.4.1 Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	87
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	89
4.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	89
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	90
4.5.3 Hasil Uji Heterosdastisitas .....	91
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	92

4.6.1 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	93
4.6.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R.....	94
4.7 Uji Hipotesis .....	95
4.7.1 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	95
4.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	96
4.8 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	99
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>100</b>
5.1 Kesimpulan .....	100
5.2 Saran.....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>104</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	37
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	47
Tabel 3.2 Variabel Dan Definisi Operasional.....	54
Tabel 3.3 Skala Likert.....	57
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	62
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	77
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	78
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi.....	79
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi.....	86
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	87
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	88
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	89
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	91
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	92
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterosdastisitas.....	92
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t.....	93
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	95
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	96

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	45
Gambar 4.1 Bagan Susunan Organisasi Bappeda.....	74

## **ABSTRAK**

**ANGGUN PERMATA ROHANA, Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan. (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE,MP dan Bapak Herman Efrizal, SE, MM)**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik pengumpulan data secara primer dengan penyebaran kuesioner dan data sekunder dari struktur organisasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 26. Adapun populasi berjumlah 192 dengan memakai rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% jadi sampel penelitian berjumlah 66.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan, dengan nilai sig F  $0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 11,011 + 0,150 X_1 + 0,389 X_2 + 0,247 X_3$ . Dan terdapat pengaruh Komunikasi secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sig  $0,038 < 0,05$ , terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sig  $0,001 < 0,05$ .

**KATA KUNCI : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

**ANGGUN PERMATA ROHANA, *The Influence of Communication, Work Environment, and Competence on Employee Performance at the BAPPEDA Office of South Sumatra Province. (Supervised by Mr. Baidowi Abdhie, SE, MP and Mr. Herman Efrizal, SE, MM).***

This study basically aims to determine the influence of Communication, Work Environment, and Competence on Employee Performance at the BAPPEDA Office of South Sumatra Province. This research uses a quantitative approach, employing primary data collection techniques through the distribution of questionnaires and secondary data from the organizational structure. The study uses descriptive data analysis techniques, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and the statistical application SPSS version 26. The population consisted of 192 employees. Using the Slovin formula with a 10% error rate, the research sample amounted to 66 respondents.

The results of the study indicate that Communication, Work Environment, and Competence simultaneously influence Employee Performance at the BAPPEDA Office of South Sumatra Province, with a significance value of  $F 0.000 < 0.05$  and a multiple linear regression equation of  $Y = 11,011 + 0,150 X_1 + 0,389 X_2 + 0,247 X_3$ . Partially, Communication has an effect on Employee Performance with a significance value of  $0.038 < 0.05$ , the Work Environment has an effect with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , and Competence also affects Employee Performance with a significance value of  $0.001 < 0.05$ .

**KEYWORDS: Communication, Work Environment, Competence, and Employee Performance.**

## **RIWAYAT HIDUP**

**Anggun Permata Rohana**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 14 Januari 2004, Dari Ayah Benyamin Ottoid dan Ibu Purwati ia anak ke 4 dari 4 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2016 di SD N 81 Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan tahun 2019 di SMP 7 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2022. Pada tahun 2020 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, 27 Januari 2026

Anggun

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan krusial sebagai aset organisasi, menjadikannya tak tergantikan oleh jenis sumber daya lainnya. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis organisasi atau instansi. Untuk itu diperlukan pemeliharaan terhadap sumber manusia dengan berbagai teknik manajemen sumber daya manusia yang baik. Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

AY. Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Herman Sofyandi (2013) sumber daya manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, pada setiap kegiatan operasional SDM .

Weldi (2024) Sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah organisasi atau instansi, sebab faktor manusia (Pegawai) merupakan penggerak utama disetiap kegiatan yang ada didalam instansi, karena pegawai yang melakukan kegiatan di mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga mengendalikan setiap kegiatan dan aktivitas di dalam instansi tersebut. Apabila

dikerjakan sungguh-sungguh oleh pegawai maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dalam suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan output yang kurang memuaskan. Mencapai kinerja yang unggul dan kompeten dalam segala bidang, instansi harus terlebih dahulu mengetahui lebih secara spesifik dan mendalam terutama pada keinginan serta kebutuhan para pegawai yang menjadi dasar tercapainya kinerja instansi yang baik.

Sutrisno (2016) kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, waktu pelaksanaan, serta kerja sama antar pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk tingkat komunikasi para pegawai maupun atasan, kondisi lingkungan kerja, dan kompetensi individu.

Berdasarkan teori di atas kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja ini mencerminkan pencapaian pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi, Serta pegawai yang memiliki tingkat komunikasi yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan interpersonal yang baik cenderung menunjukkan peningkatan kinerja. Maka dari itu suatu instansi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya salah satunya pada instansi yang bergerak dalam perencanaan pembangunan daerah dan penelitian serta pengembangan, yaitu kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya seperti komunikasi antar sesama pegawai maupun atasan, lingkungan

kerja yang baik untuk kenyamanan para pegawai, dan kompetensi pegawai untuk menunjang mereka dalam menjalankan tugas mereka secara efektif dan efisien.

Komunikasi merupakan peran penting dalam membangun hubungan kerjasama antar sesama pegawai serta dengan atasan mereka, sekaligus memberikan dampak besar dalam mencapai tujuan instansi. Komunikasi ini memfasilitasi interaksi dan saling dukungan di antara seluruh pegawai dalam lingkungan instansi. A.A Anwar prabu mangkunegara (2020) komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, ide, serta pemahaman dari satu individu kepada individu lain, dengan harapan bahwa penerima mampu menafsirkan pesan tersebut selaras dengan tujuan yang dimaksudkan.

Fenomena dari faktor komunikasi yang terjadi dilingkungan kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan ialah di mana terjadi komunikasi hanya mengalir dari atasan ke bawahan tanpa ruang untuk bertanya atau memberi masukan dikarenakan pegawai merasa segan terhadap atasannya, hal ini menghambat kolaborasi dan keterlibatan pegawai. Atasan, pegawai maupun unit kerja/bidang yang kurang efektif dalam berbagi informasi berpotensi menimbulkan pengulangan pekerjaan, kehilangan peluang kolaborasi, serta ketidak lengkapan informasi yang komprehensif.

Selain komunikasi, faktor lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis dalam suatu instansi yang berdampak pada kinerja serta produktivitas pegawai. Apabila pegawai bekerja dalam lingkungan yang kondusif, maka ide-ide, produktivitas, dan kinerjanya cenderung meningkat. Sebaliknya,

jika lingkungan kerja kurang mendukung, kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas akan menurun. Menurut Indriyati dalam jurnal Muhammad Iqbal (2022) Lingkungan kerja meliputi segala aspek yang berkaitan dengan kondisi fisik dan psikologis, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai.

Fenomena dari faktor Lingkungan kerja di kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan terdapat masalah hubungan diantara karyawan seperti adanya kelompok dalam tim yang memang sering terjadi di lingkungan kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tempat mereka bekerja.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi merupakan salah satu sumber daya paling berharga bagi sebuah instansi, karena mereka mampu memberikan kontribusi langsung dalam meningkatkan keunggulan kompetitif instansi dalam menyediakan layanan yang lebih baik. Edison, Anwar, E. Y., & Komariyah (2018) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Fenomena dari faktor kompetensi yang ada pada pegawai di kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adanya masalah beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai contohnya pegawai yang memiliki keahlian yang sangat baik dalam

bidang tertentu, namun diposisikan di bagian yang tidak sesuai dengan keahliannya, sehingga kinerjanya tidak maksimal.

Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam merumuskan kebijakan pembangunan daerah. Untuk dapat menjalankan fungsinya dengan optimal, BAPPEDA membutuhkan pegawai yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki tingkat kinerja pegawai yang tinggi. Namun, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, tidak jarang ditemukan kendala terkait komunikasi, lingkungan kerja maupun kompetensi.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan memahami fenomena secara mendalam dan untuk mengetahui hubungan langsung tidak langsung dari keempat variabel yang diteliti. Dari latar belakang inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan ”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan di atas penulis mengemukakan rumusan masalah sebagian Berikut:

1. Apakah Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan ?

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bapped Provinsi Sumatera Selatan ?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi, serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran yang bermanfaat kepada Perusahaan tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawainya menyangkut Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi yang baik untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dan Instansi.

3. Bagi Pembaca

Dapat menambah wawasan intelektual tentang peningkatan kinerja pegawai melalui Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi. Dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama dimasa yang akan datang sebagai informasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar prabu mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Sanusi. (2011). *Metodologi penelitian bisnis*. Salemba empat.
- AY. Hamali. (2016). *Pemahaman sumber daya manusia*. PT Buku Seru.
- Deddy. Mulyana. (2017). *Komunikasi Perusahaan*. Reneka jaya.
- Dian Putri Permata Sari, L. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. ANGKUTAN TERANG MANDIRI (ATM) PALEMBANG*. 11(1), 30–39.
- Edison, Anwar, E. Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Evi Yuniasthy, Manisah, N. (2025). *PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI PALEMBANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 125–137.
- Frecillia Nanda Melvani, D. U. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AEK TARUM PKS BELIDA SAMPOERNA AGRO, SUMATERA SELATAN*. 1(2), 133–141.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS versi 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting. (2017). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PUSKESMAS Desa Merdeka, Kecamatan Merdeka Kabupaten Karo*.
- Herman Sofyandi. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Hermawan, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT . Sakti Mobile Jakarta*. 22(2), 173–180.
- Julian Riesti. (2021). *Stres Kerja Dipengaruhi Oleh Kecerdasan Emosional Beban Kerja Dan Komunikasi*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, D. (2018). *KOMUNIKASI MODEL LASWELL DAN STIMULUS-ORGANISM- RESPONSE DALAM MEWUJUDKAN PEMBELAJARAN MENYENANGKAN LASWELL COMMUNICATION MODEL AND STIMULUS- ORGANISM-RESPONSE FOR CREATNG FUN LEARNING*. 2, 60–68.
- Maulana, F., Sumiyati, S., & Razati, G. (2020). *EFEK LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN KEPUASAN KERJA PADA LOYALITAS KARYAWAN DALAM INDUSTRI JASA PROPERTI*. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4, 30–39. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i3.21382>
- Muhammad Iqbal. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN*. 1(4).
- Nicki Astria, Sulbahri Madjir, S. S. (2024). *KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING INicki*. 13(02).

- Nurfitrialin, S. P., & Wolor, C. W. (2024). *Pengaruh Kompetensi , Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan*. 2(1).
- Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. II(1).
- Raditya Sastrawan, N. C. S. (2023). *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Berkah Utama Traktor*. 2(3).
- Raihany Nur Zahra, N. Y. (2023). *Peran Komunikasi yang Efektif sebagai Kunci menuju Kesuksesan Seorang Putri Juniawan Raihany* (Vol. 1, Issue December). Tridinanti Palembang.
- Reka Meilani. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP SELF EFFICACY SERTA DAMPAKNYA PADA LOYALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI*. 15(1).
- Ridwan, M. M., Puspitaningsih, T. S., & Karyawan, K. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha di Kabupaten Bulukumba*. 2(5), 279–284.
- Rinaldy, A., Fitriana, N., & Septianti, D. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SUBUR MAKMUR ALAM SEMESTA*. 13(2), 123–128.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Rafika aditama.
- Shinta Elpatrika Abelia. (2025). *Pengaruh kompetensi serta budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja di dinas perkebunan provinsi sumatera selatan*. Tridinanti Palembang.
- Soetrisno, A. P. (2018). *KINERJA KARYAWAN ( Studi di PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung ) PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA BANDUNG*. VIII(1).
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mix methods)*. Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syahyuni, Syaiful Sahri, D. M. P. (2024). *PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN ( PERSERO ) UIP3B SUMATERA UPT PALEMBANG*. 13(1).
- Tamba, E. J. A. U. br. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BINTANG EMPAT DI KOTA SURABAYA TIMUR*. 13(1), 1–12.
- Weldi. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA ORGANISASI PASUKAN PERAJAH MOTANOI INDONESIA DI SAMPIT Weldi*. 4(1), 568–578.

