

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

Anggun Permata Rohana¹, Baidowi Abdhie^{2*}, Herman Efrizal³ Rudy Chairudin⁴
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan^{1,2,3,4}

Corresponding email : baidowiabdhie25@gmail.com¹

Author email : ¹ anggunpermatarohana@gmail.com, ³ hermanefrizal18185@gmail.com
⁴ rudychai62@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 07/07/2026
Received : 10/07/2026
Revised : 16/07/2026
Accepted : 20/07/2026
Publish : 22/07/2026

Keywords

Komunikasi, Lingkungan
Kerja, Kompetensi dan
Kinerja Pegawai

ABSTRACT

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 $0.001 < 0.05$.

ABSTRAK

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 $0,001 < 0,05$.

PENDAHULUAN

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 diatas 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 unik 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 didalam 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 dilingkungan 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.

Landasan Teori

Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2017) istilah "kinerja" memiliki cakupan definisi yang luas, yang dapat merujuk pada makna melakukan, menjalankan, melaksanakan, atau menyempurnakan suatu tugas dengan tanggung jawab. Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.

Rivai (2020) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu dan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Armstrong dalam Edison, Anwar, E. Y., & Komariyah (2018) Dalam konteks manajemen, kinerja dipahami sebagai hasil dari suatu proses yang dievaluasi selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya.

Kasmir (2016) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Pengukuran kinerja dilakukan melalui penilaian kinerja, di mana evaluasi terhadap kinerja pegawai bertujuan untuk memahami kemampuan mereka sebagai dasar dalam melakukan pengembangan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan produktivitas instansi dapat mencapai tingkat optimal.

Komunikasi

A.A Anwar prabu mangkunegara (2020) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Harrod D.Lasswell dalam jurnal Raihany Nur Zahra (2023) komunikasi pada hakikatnya adalah proses berkomunikasi siapa berkomunikasi dengan siapa, melalui saluran apa, dan dengan hasil apa. Peranan komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting karena sistem komunikasi yang baik dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan produktivitas pegawai.

Deddy. Mulyana (2017) komunikasi sangat sering dilakukan dan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi manusia, karena hampir setiap saat dalam kehidupan dibutuhkan berkomunikasi antar individu hingga kelompok. Menurut Bowman dalam jurnal Raihany Nur Zahra (2023) teori komunikasi adalah suatu kata atau konsep yang mempunyai makna timbal balik bagi semua percakapan dan komunikasi, dengan kajian yang cermat, terstruktur dan sadar terkait dengan komunikasi Kedua jenis komunikasi ini penting bagi para manajer dalam organisasi atau perusahaan.

Lingkungan Kerja

Kasmir (2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Prasetyo dalam Weldi (2024), lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi oleh individu baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Joni & Hikmah di dalam jurnal Muhammad Iqbal (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen krusial dalam aktivitas kerja karyawan, di mana lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan motivasi kerja yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Latif di dalam jurnal Muhammad Iqbal (2022) lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melaksanakan aktivitas kerjanya sehari-hari. Menurut Indriyati di dalam jurnal Muhammad Iqbal (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompetensi

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. Sedarmayanti (2017) kompetensi lebih mengacu pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan untuk menghasilkan hasil yang baik bahkan sangat baik. Tidak semua pegawai atau pemimpin memiliki kewenangan dan otoritas; hanya pegawai dan pemimpin yang menunjukkan kinerja tinggi yang dikategorikan memiliki kompetensi

Lubis (2018) Kompetensi ialah pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau sifat kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kerjanya. Menurut Watson Wyatt dalam jurnal Shinta Elpatrika Abelia (2025) kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis terhadap keberhasilan organisasi, kinerja pekerjaan dan kontribusi individu pegawai terhadap organisasi.

Hipotesis Penelitian

Sugiono (2017) hipotesis adalah dugaan awal untuk menjawab pertanyaan penelitian, dan biasanya rumusan masalah penelitian memang diformulasikan dalam bentuk kalimat tanya.

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diawal maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan. H2: Diduga ada pengaruh Komunikasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

H3: Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

H4: Diduga ada pengaruh Kompetensi (X3) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

METODE

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Sugiono (2018) Sumber data adalah suatu yang telah terjadi dan dapat dijadikan fakta atau bukti untuk mendukung pembahasan, ada dua jenis sumber data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian yaitu:

1. Data Primer

Data primer merujuk pada sumber data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber asalnya, tanpa melalui perantara atau media lainnya. Untuk memperoleh data primer, peneliti diwajibkan melakukan pengumpulan secara langsung. Teknik-teknik yang dapat diterapkan oleh peneliti dalam mengumpulkan data primer meliputi observasi, wawancara, diskusi kelompok terfokus, serta penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara atau media (yaitu, data yang telah dikumpulkan dan dicatat oleh pihak lain). Data ini biasanya tersedia dalam bentuk yang telah jadi atau telah dipublikasikan.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa data jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarkan dan data sekundernya populasi, struktur organisasi, sejarah perusahaan.

Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi

Sugiono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Bappeda Provinsi Sumatra Selatan yang berjumlah 192 orang.

Sampel

Jakni (2016) sampel adalah contoh yang diambil dari sebagian populasi penelitian yang dapat mewakili populasi. Walaupun yang diteliti adalah sampel, tetap hasil penelitian atau kesimpulan penelitian berlaku untuk populasi. Maksud dari menggeneralisasi adalah mengangkat kesimpulan penelitian dari sampel sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan pengaruh-pengaruh komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda. Bertujuan agar permasalahan tidak keluar dari konteks yang telah ditentukan dan untuk mengetahui adanya hubungan sebab akibat antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan

Dari hasil uji F terdapat nilai sign 0,000 dengan menggunakan signifikasi 0,05 maka diperoleh nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. telah terbukti dari hasil uji simultan terdapat nilai Sig 0,000 dimana tingkat Signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan

Dari hasil data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki signifikan 0,038 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$. Maka diperoleh nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$ hipotesis diterima, Artinya Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan

Dari hasil yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki signifikan 0,000 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$. Maka diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hipotesis diterima, Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan

Dari hasil yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki signifikan 0,001 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$. Maka diperoleh nilai signifikan 0,001 $< 0,05$ hipotesis diterima, Artinya Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Hasil uji simultan (Uji F) maupun uji parsial (Uji t) didapatkan hasil bahwa variabel independent komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompetensi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bappeda Provinsi Sumatera Selatan

REFERENSI

- 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 1Nicki. 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