MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELEKOMUNIKASI CABANG A. RIVAI PALEMBANG

Fatma Sari[1)], Agustina Marzuki[2)], Liliana[3)], Nina Fitriana[4)]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang,

E-mail: fatma9sari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan Kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner dan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi statistik SPSS 26. Adapun populasi berjumlah 37 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian. Berdasarkan hasil penelitian data dengan SPSS versi 26 pada uji simultan (F) diperoleh F hitung sebesar 22.034 dan nilai signifikan (sig) sebesar 0.000 < 0,05. Dengan demikian, (Ho) ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telekomunkasi Cabang A.Rivai Palembang. Berdasarkan uji t atau uji parsial, Kompetensi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 3.409 dengan signifikan 0,002. Secara parsial Komunikasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2.562 dengan signifikan 0,015. Secara parsial Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2.773 dengan signifikan 0,009.

Kata kunci : Kompetensi, Komunikasi, Lingkungan Kerja. Kinerja

ABSTRACT

This study aims to find out the influence of competence, communication, and work environment on employee performance at PT. Telekomunikasi A.Rivai Branch Palembang. In writing this thesis, the author used a quantitative approach, meaning the data is calculated in numbers obtained through distributing questionnaires and multiple linear regression analysis using the SPSS 26 statistical application. The population consists of 37 people, and the sample used is a saturated sample, meaning the entire population was taken for the study. Based on the research data analysis using SPSS version 26, the simultaneous test (F) yielded an F value of 22.034 and a significance value (sig) of 0.000 < 0.05. Therefore, (Ho) is rejected. This means that the variables Competence, Communication, and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT. Telekomunikasi Cabang A. Rivai Palembang. Based on the t-test or partial test, Competence (X1) has a significant effect on Employee Performance with a t-value of 3.409 and a significance of 0.002. Partially, Communication (X2) has a significant effect on Employee Performance with a t-value of 2.562 and a significance of 0.015. Partially, Work Environment (X3) has a significant effect on Employee Performance with a t-value of 2.773 and a significance of 0.009.

Keywords: Competence, Communication, Work Environment, Performance

Article History
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

1. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi menghadirkan berbagai tantagan di berbagai aspek kehidupan manusia. Kondisi ini juga akan dihadapi oleh setiap organisasi, sehingga mereka dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi serta mampu bersaing dengan para kompetitor. Selain itu, organisasi juga harus siap menghadapi berbagai perubahan yang akan terjadi, mengingat sdm merupakan elemen penting dalam setiap aktifitas organisasi.

Menurut (Kasmir, 2017) menyatakan "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Kinerja yang baik tidak dapat dicapai tanpa kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar suasana kerja yang harmonis.

Dalam konteks organisasi, Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan, serta kemampuan individu. Di antaranya adalah kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan efektivitas kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Spencer dan Scpecer (2021:45) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berhubungan langsung dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaan. Armstrong dan Taylor (2020:112) mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi antara keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*behavior*) yang dapat diamati diukur dalam pelaksanaan pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2022:380), komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan pemahaman dari satu pihak ke pihak lain agar terjadi kesamaan makna. Luthans (2021:412) menambahkan bahwa komunikasi yang efektif merupakan dasar koordinasi dalam organisasi dan memengaruhi perilaku serta motivasi pegawai..

Menurut (Hidayat, 2022) pengertian dari lingkungan kerja adalah segala sesuatu di dalam sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sudah diberikan. Selain itu menurut (Sedarmayati, 2017) adalah bahwasanya lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan itu sangat penting untuk diperhatikan di dalam manajemen.

Selain faktor-faktor diatas, terdapat faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Sutrisno Edy (Nurzanah et al., 2021) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dengan adanya motivasi dalam diri mereka maka cendrung para pegawai akan lebih tekun dan semangat dalam bekerja giat dan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut (Hasibuan, 2020) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai kompetensi karyawan pada PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang tentang kompetensi, tidak semua karyawan disana memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Kondisi ini menimbulkan tantangan bagi perusahaan dalam menjaga keseimbangan kompetensi agar dapat mendukung kinerja secara optimal. Fenomena yg dpt diamati,Tidak semua karyawan memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan teknis, atau pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang tugas yang mereka jalani , sehingga menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal.

Selain kompetensi sebagai kompeten yang mendukung kinerja, perusahaan menghadapi masalah komunikasi. Fenomena yang terlihat antara lain adanya miskomunikasi antar karyawan, dalam menyampaian informasi kerja, yang menyebabkan perbedaan memahaman dalam pelaksanaan tugas. Hal ini sering berdampak pada hasil kerja yang tidak sesuai dengan arahan yang diberikan. Serta rendahnya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Dimana sebagian karyawan kurang berani menyampaikan pendapat, saran atau kendala yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Dan kurangnya kordinasi. Antar bagian (divisi), sehingga alur informasi menjadi tidak efektif dan meyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Salah satu masalah ligkungan kerja adalah perusahaan diduga tidak memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja. Akibatnya, lingkungan kerja kurang nyaman bagi karyawan karena suasana yang tidak menyenangkan, suhu ruang yang tidak stabil terlalu panas atau dingin, pencahayaan yang terlalu terang sehingga mengganggu kenyaman kerja, dekorasi, tata ruang yang monoton dan ruangan yang sempit. Akibatnya karyawan menjadi tidak efektif dan tidak efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul " Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang".

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Buana et al. (2020) kinerja merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika instansi atau perusahaan, dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi instansi tersebut.

Yusniar et al. (2021);(Sinarwati et al., 2022) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama bekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan perannya dalam perusahaan yang dapat dijadikan sebagai landasan atau tolak ukur apakah pegawai bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Kinerja adalah kesuskesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Catur Widayati et al., 2022).

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan dan hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan perannya dalam organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai target pekerjaan secara tepat waktu, dengan tetap memperhatikan aspek kualitas, kuantitas, serta kesesuaian dengan nilai moral dan etika.

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Iqbal & Suwarto, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Komunikasi merupakan aktivitas yang dilakukan untuk menyampaikan informasi berkaitan dengan pekerjaan.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dimensi Dan Indikator Kinerja

Afandi (2018) mengatakan dimensi dan indikator kinerja yaitu: 1. Hasil kerja, 2. Perilaku kerja dan 3. Sifat pribadi

1. Hasil kerja, yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

a. Kuantitas hasil kerja, artinya jumlah kerja yang dihasilkan serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.
b. Kualitas hasil kerja, yaitu suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.
c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, yaitu mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Ini mencakup mengatur waktu, mengelola proyek, dan mengidentifikasi cara-cara untuk melakukan pekerjaan dengan lebih cepat dan efektif.

2. Perilaku kerja, yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

a. Disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
b. Inisiatif, yaitu melakukan sesuatu tanpa diberi tahu terlebih dahulu.
c. Ketelitian, kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang dilakukan secara berulang.

3. Sifat pribadi, yang terdiri dari 3 indikator :

a. Kepemimpina,yaitu kemampuan seseorang untuk “memimpin” atau membimbing orang lain, tim atau seluruh organisasi.
b. Kejujuran, yaitu mengacu pada aspek karakter, moral dan budi luhur seperti integritas, kejujuran dan keterus terangan pada perilaku.
c. Kreativitas, yaitu , berpikir inovatif, mampu melihat masalah dari berbagai sudut pandang, serta mampu mengembangkan atau memodifikasi sesuatu menjadi lebih baik.

Pengertian Kompetensi

Menurut Hidayanti & Azmiyanti (2023,) kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar. Misalnya, seorang teknisi komputer harus memiliki kemampuan memperbaiki komputer, atau seorang guru harus bisa mengajar dan menjelaskan pelajaran dengan baik kepada muridnya. Kemampuan ini bisa didapat dari pendidikan, pelatihan, atau pengalaman kerja.

Menurut Auliyani & Mulyanti (2023) kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan (apa yang diketahui), keterampilan (apa yang bisa dilakukan), dan sikap (bagaimana melakukannya) yang membuat seseorang mampu menjalankan pekerjaannya dengan efektif. Contohnya, seorang kasir tidak hanya harus bisa menghitung uang dengan tepat, tapi juga harus ramah melayani pelanggan.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, maka penulisi menyimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan menyeluruh yang dimiliki seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif dan tepat.

Karakteristik Kompetensi

Menurut Hidayanti & Azmiyanti (2023,) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu:

1. "Motives", adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motives "drive, direct, and select" perilaku mengarah ke tindakan-tindakan atau tujuan tertentu dan menjauh dari lainnya.
2. Traits adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. "Self Concept", adalah mencakup sikap-sikap, values, atau self imange seseorang.
4. "Knowledge", adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (knowledge) merupakan kompetensi yang kompleks.
5. "Skill", adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Manfaat Kompetensi

Peran kompetensi individu sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan. Boyatzis, R. E. (2018), mengidentifikasi dua jenis kompetensi utama, yaitu:

1. Kompetensi Fungsional: Keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan spesifik dalam organisasi.
2. Kompetensi Relasional: Kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain, termasuk keterampilan komunikasi, empati, dan kepemimpinan.
3. Kompetensi Pengelolaan Diri: Kemampuan untuk mengelola diri sendiri, termasuk keterampilan pengendalian diri dan pengelolaan emosi.

Dimensi dan Indikator Kompetensi

Dimensi dan indikator dalam kompetensi, penulisan berdasarkan menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer dalam Sudarmanto (2017:53). Adapun dimensi dan indikator kompetensi yaitu:

1. Sikap (Attitude)

Sikap adalah kepribadian yang dimilliki seseorang dalam kehidupan yang telah dipelajari dalam kehidupan sehari-hari.

Adapun indikator sikap yaitu: watak, konsep diri,Motif.

2. Pengetahuan (Knowladge)

Pengetahuan adalah wawasan atau informasi seseorang yang di dapatkan dalam bidang spesifik tertentu yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Adapun indikator pengetahuan yaitu : Pendidikan, pengetahuan yang dimiliki, pengetahuan dalam mengidentifikasi masalah.

3. Kemampuan (Skill)

Dalam melaksanakan tugas fisik dan tugas mental tertentu.

Adapun indikator dari kemampuan yaitu: Kemampuan berkomunikasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

Pengertian Komunikasi

Menurut Robbins dan Judge (2022:380), komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan pemahaman dari satu pihak ke pihak lain agar terjadi kesamaan makna. Luthans (2021:412) menambahkan bahwa komunikasi yang efektif merupakan dasar koordinasi dalam organisasi dan memengaruhi perilaku serta motivasi pegawai. Sedangkan Pace dan Faules (2020:54) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses penciptaan dan pertukaran pesan di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, instruksi, atau perintah terkait pekerjaan atau tugas tertentu, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui media, guna mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Tujuan dan Fungsi Komunikasi

Menurut (Pohan & Fitria, 2021) ada 4 tujuan komunikasi organisasi, yaitu:

1. Mengubah sikap (to change the attitude), yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
2. Mengubah pendapat/opini (to change opinion), yaitu pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
3. Mengubah perilaku (to change the behavior), yaitu perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.
4. Mengubah masyarakat (to change the society), yaitu tingkat sosial individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

Jenis – jenis Komunikasi

Menurut (Sunyoto Burharudin, 2021) jenis komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi ke Atas: komunikasi yang mengalir dari bawahan ke atasan.
2. Komunikasi ke Bawah: komunikasi yang mengalir dari atasan ke bawahan.
3. Komunikasi Horizontal: komunikasi yang terjadi antara rekan kerja dalam unit kerja yang sama.
4. Komunikasi Eksternal: komunikasi aliran dua arah antara pekerja dan berbagai stakeholder di luar organisasi, termasuk pelanggan, pemasok, pemilik, pemerintah, masyarakat, serikat pekerja dan lainnya.
5. Komunikasi Formal komunikasi yang mengikuti struktur organisasi. Komunikasi formal dipandang resmi dalam komuikasi di lingkungan kerja.
6. Komunikasi Informal: komunikasi yang tidak mengikuti struktur organisasi.
7. Komunikasi Verbal komunikasi yang disampaikan sender kepada receiver dengan cara tertulis atau lisan.
8. Komunikasi Non Verbal: Komunikasi tanpa menggunakan kata kata.
9. Emosi dengan adanya emosi seseorang dapat menginterpretasikan pesan yang sama secara berbeda.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Berikut adalah faktor yang mempengaruhi komunikasi :

1. Saluran komunikasi, yaitu media atau sarana yang dipakai untuk menyampaikan pesan.
2. Isi pesan, yaitu pesan yang disampaikan harus berguna, jelas, dan sesuai dengan kebutuhan atau kepentingan.
3. Kredibilitas, yaitu tingkat kepercayaan penerima terhadap pesan yang diberikan.
4. Konteks, yaitu situasi atau kondisi yang mendukung terjadinya komunikasi.
5. Kejelasan, yaitu pesan harus disampaikan secara jelas agar tidak menimbulkan berbagai penafsiran.
6. Pengetahuan, yaitu tingkat pemahaman penerima terhadap pesan yang diterima.Bahasa, yaitu penggunaan bahasa dalam proses komunikasi.

Dimensi dan Indikator Komunikasi

Dimensi dan indikator komunikasi menurut (Rivai 2018) sebagai berikut :

1. Komunikasi vertikal ke atas

Komunikasi vertikal ke atas merupakan penyampaian informasi yang mengalir atau berasal dari staf/ bawahan kepada pimpinan / atasan. Dengan indikator :

a. Mengadukan kesulitan dalam pekerjaan kepada atasan.
b. Menyampaikan aspirasi dan saran yang relevan kepada atasan.
c. Rutin memberitahukan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung.

2. Komunikasi vertikal ke bawah

Menjelaskan bahwa " komunikasi yang berlangsung dari tingkat tertentu dalam satu kelompok atau organisasai ke tingkat yang lebih rendah ". Dengan indikator :

a. Komunikasi pimpinan dengan bawahan terjalin baik.
b. Atasan mengkomunikasikan dengan bawahan berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.
c. Memberikan arahan dan perintah kepada bawahan.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang pada level yang sama dalam suatu organisasai. Dengan indikator :

a. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan baik.
b. Selalu berkomunikasi dengan teman untuk menyelesaikan pekerjaan.
c. Berdiskusi dengan rekan yang lain untuk memecahkan masalah.

4. Komunikasi Diagonal

Komuikasi model ini berlangsung antara dua satuan kerja berbeda pada jenjang organisasi yang berbeda, tetapi pada organisasi yang sejenis. Dengan indikator :

a. Pemanggilan oleh atasan dimanfaatkan sebagai informasi yang efektif.
b. Memanfaatkan waktu santai untuk saling berdiskusi dan berkomunikasi.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan mampu mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan termasuk juga hubungan dengan orang-orang yang ada di tempat kerja (Apriansyah et al., 2019).

Menurut (Basirun et al., 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaanya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu instansi.

Dari pengertian di atas,dapat disimpulkan ahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi tempat kerja, fasilitas, alat bantu, serta hubungan antar individu di dalam organisasi.

Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2018) dalam manajem sumber daya manusia modern sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
2. Mengurangi turnover dan absensi (target <5%).
3. Menciptakan kenyamanan fisik-psikologis untuk retensi talenta.
4. Mendukung pencapaian visi organisasi

Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
   Lingkunga kerja non fisik merujuk pada kondisi yang berkaitan dengan hubungan sosial dalam lingkungan kerja, baik antara pegawai dengan atasan, sesame rekan kerja, maupun dengan bawahan. Aspek ini mencerminkan kualitas interaksi dan komunikasi yang terjadi di dalam organisasi.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sofia et al (2023) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu

1. Tata Ruang dan Desain
   Pengaturan ruang kerja yang mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan pegawai. Mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak meja, akustik, dan ergonomi ruangan yang mendukung kinerja optimal dan kesehatan fisik.
2. Kultur Organisasi
   Sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi.Menentukan pola interaksi, sikap kerja, dan cara pandang pegawai terhadap pekerjaan, pemimpin, dan lingkungan kerja secara menyeluruh.
3. Teknologi dan Infrastruktur
   Ketersediaan peralatan dan sistem pendukung yang memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan. Meliputi perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi, dan teknologi yang memungkinkan pegawai bekerja secara efisien dan efektif.
4. Kebijakan Manajemen
   Aturan, prosedur, dan sistem manajerial yang mengatur interaksi, hak, dan kewajiban pegawai. Mencakup sistem kompensasi, penilaian kinerja, pengembangan karier, dan mekanisme pengambilan keputusan.
5. Kondisi Psikologis
   Suasana emosional dan mental yang mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan semangat kerja. Termasuk tingkat stres, hubungan interpersonal, rasa aman, dan kepercayaan dalam lingkungan kerja.

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

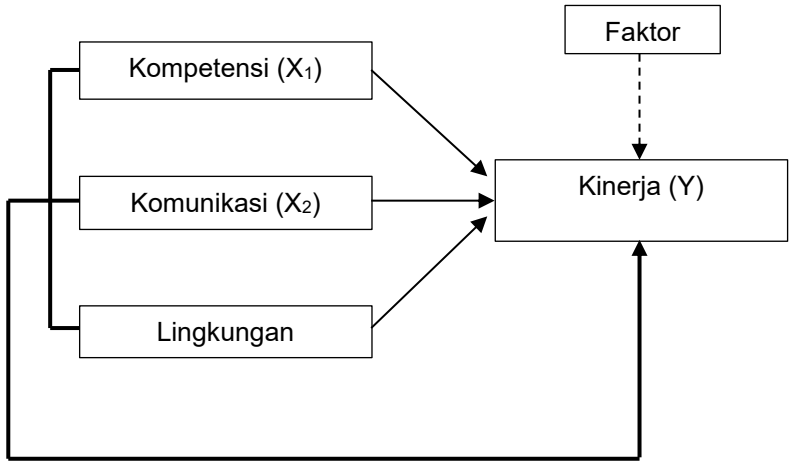
Menurut Afandi (2018:66) mengatakan dimensi lingkungan kerja terdiri dari :

1. Tata Ruang, merupakan wujud struktur ruang dan pola ruang yang disusun secara nasional, regional, dan lokal. Dengan indikator :
   a. Pencahayaan yang cukup.
   b. Suhu udara yang baik.
   c. Dekorasi yang nyaman
2. Kebersihan, lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan di sekitarnya menjadi sehat. Dengan indikator :
   a. Ruang yang bersih.
   b. Kantor bebas dari sampah
3. Kerapian, penataan barang atau meja di tempat kerja dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya agar bekerja menjadi nyaman dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan indikator :

a. Penataan meja yang baik.
b. Tata letak mesin / alat berat yang tepat.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2020:95) kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.



Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:57) Hipotesi adalah pernyataan formal yang menjelaskan suatu hasil (outcome) dengan kata lain hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Dari kerangka berfikir yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelittian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang.
H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang.
H3 : Diduga Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang.
H4 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang yang berlokasi di jalan Kapten A.Rivai No 20, Kelurahan Sungai pangeran, Kecamatan Ilir Timur 1 Kota Palembang Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 5 cara yaitu Wawancara, Observasi, Kuesioner, Survei dan Dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di PT. Telekomunikasi Cabang A. Rivai Palembang yang berjumlah 37 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	30	81,0%
Perempuan	7	19%
Total	37	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Berdasarkan table 4.1 diatas dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 30 karyawan atau 81,0%. Dan responden perempuan 7 karyawan atau 19%.

Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
≤ 20 Tahun	3	8%
21 – 25 Tahun	7	19%
26 – 30 Tahun	17	46%
≥ 31 Tahun	10	27%
Total	37	100%

Sumber : hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden yang paling dominan berada dalam kisaran umur 26-30 Tahun yaitu sebanyak 17 responden atau 46%. Selanjutnya responden umur ≥ 31 Tahun berjumlah 10 orang atau 27%, responden dengan umur 21-25 Tahun berjumlah 7 orang atau 19%, dan responden berusia ≤ 20 Tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit yaitu 3 orang atau 8%.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	8	22%
D3	9	24%
S1	19	51%
S2	1	3%
Total	37	100%

Sumber : Hasil pengolahan Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir responden paling dominan yaitu S1 yaitu sebanyak 19 orang atau 51%. Selanjutnya responden dengan pendidikan D3 berjumlah 9 orang atau 24%, responden dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat berjumlah 8 orang atau 22%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S2 merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit yaitu 1 orang atau 3%.

Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
≤ 3 Tahun	4	11%
4-6 Tahun	15	41%
7-9 Tahun	12	32%
≥ 10 Tahun	6	16%
Total	37	100%

Sumber : Hasil pengolahan Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa responden yang paling dominan memiliki masa kerja 4-6 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 41%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 7-9 tahun berjumlah 12 responden atau 32%. Responden yang memiliki masa kerja ≥ 10 tahun berjumlah 6 responden atau 16%, sedangkan responden dengan masa kerja ≤ 3 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit yaitu sebanyak 4 responden atau 11%.

Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022;267) Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang akan di ukur.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_1)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P1	0,387	0,325	Valid
P2	0,536	0,325	Valid
P3	0,713	0,325	Valid
P4	0,568	0,325	Valid
P5	0,728	0,325	Valid
P6	0,568	0,325	Valid
P7	0,813	0,325	Valid
P8	0,798	0,325	Valid
P9	0,787	0,325	Valid
P10	0,738	0,325	Valid
P11	0,779	0,325	Valid
P12	0,810	0,325	Valid
P13	0,775	0,325	Valid
P14	0,761	0,325	Valid
P15	0,712	0,325	Valid
P16	0,755	0,325	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS ver.26 (2026)

Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_2)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P1	0,706	0,325	Valid
P2	0,569	0,325	Valid
P3	0,584	0,325	Valid
P4	0,790	0,325	Valid
P5	0,807	0,325	Valid
P6	0,659	0,325	Valid
P7	0,733	0,325	Valid
P8	0,636	0,325	Valid
P9	0,525	0,325	Valid
P10	0,790	0,325	Valid
P11	0,764	0,325	Valid
P12	0,647	0,325	Valid
P13	0,733	0,325	Valid
P14	0,636	0,325	Valid
P15	0,606	0,325	Valid
P16	0,792	0,325	Valid
P17	0,814	0,325	Valid
P18	0,655	0,325	Valid
P19	0,771	0,325	Valid
P20	0,762	0,325	Valid
P21	0,699	0,325	Valid
P22	0,676	0,325	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS ver.26 (2026)

Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja (X_3)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan

P1	0,882	0,325	Valid
P2	0,852	0,325	Valid
P3	0,870	0,325	Valid
P4	0,824	0,325	Valid
P5	0,895	0,325	Valid
P6	0,825	0,325	Valid
P7	0,889	0,325	Valid
P8	0,853	0,325	Valid
P9	0,918	0,325	Valid
P10	0,879	0,325	Valid
P11	0,878	0,325	Valid
P12	0,866	0,325	Valid
P13	0,923	0,325	Valid
P14	0,880	0,325	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS ver.26 (2026)

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P1	0,742	0,325	Valid
P2	0,778	0,325	Valid
P3	0,659	0,325	Valid
P4	0,773	0,325	Valid
P5	0,839	0,325	Valid
P6	0,866	0,325	Valid
P7	0,792	0,325	Valid
P8	0,816	0,325	Valid
P9	0,807	0,325	Valid
P10	0,749	0,325	Valid
P11	0,550	0,325	Valid
P12	0,704	0,325	Valid
P13	0,821	0,325	Valid
P14	0,875	0,325	Valid
P15	0,788	0,325	Valid
P16	0,763	0,325	Valid
P12	0,775	0,325	Valid
P18	0,767	0,325	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS ver.26 (2026)

Dari data analisis diatas dapat dilihat nilai (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total, nilai kemudian dibandingkan dengan nilair tabel, r_{tabel} dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 37 maka didapat r_{tabel} sebesar 0.325, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r hitung) untuk 70 item semua lebih besar dari 0,325 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022:147) Uji reliabilitas menunjukan bahwa semua instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument sudah baik. Reliabilitas dapat diukur dengan uji statistic cronbach's alpha > 0.60 maka instrument sudah

reliabel untuk digunakan. Namun sebaliknya, jika < 0.60 maka instrument tidak dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam sebuah penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan Reabilitas
Kompetensi	0,930	0,60	Realiabel
Komunikasi	0,949	0,60	Realiabel
Lingkungan Kerja	0,976	0,60	Realiabel
Kinerja Karyawan	0,958	0,60	Realiabel

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS ver.26 (2026)

Berdasarkan tabel di atas hasil reliabilitas semua variabel memiliki nilai cronbach's lebih besar dari 0,60 yang berarti pertanyaan variabel Kompetensi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2022:140) Uji Normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametik.

Kriteria Pengujian normalitas menggunakan metode ini adalah sebagai berikut :

- jika signifikan perhitungan data (sig) ≥ 0,05 maka data berdistribusi normal
- Jika signifikan perhitungan data (sig) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

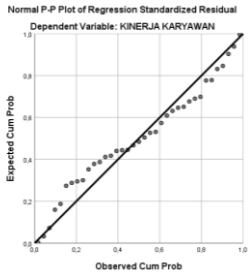
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.92866994
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.104
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.119

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, Hasil nomarlitas Kolmogorov- *Smirnov* Nilai asympe Sig 2 Tailed besar 0,119 lebih besar dari 0,05, maka hal ini memiliki arti bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot



Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan penyebaran titik-titik menyebar mendekati garis lurus (diagonal), dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2022:139) Uji Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikut sertakan dalam pembentukan model regresi linear.

Model regresi yang baik, jika hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF < 10 dan bila menghasilkan nilai VIF >10 berarti telah terjadi multikolinieritas yang serius dalam model regresi.

Hasil Uji Mulkolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPETENSI X1	.773	1.293
	KOMUNIKASI X2	.641	1.560
	LINGKUNGAN KERJA X3	.730	1.369

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas , hasil pengujian Multikolinieritas diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai toleransi lebih dari 0.010 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulakan bahwa tidak terdapat masalah Multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2022:135) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan lainnya.

Hasil Uji Heteroskedastisita

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-1.305	5.594		-.233	.817
	KOMPETENSI (X1)	.157	.080	.356	1.966	.058
	KOMUNIKASI (X2)	.022	.081	.054	.272	.787
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	-.108	.060	-.335	-1.798	.081

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : pengolahan data SPSS versi 26 (2026)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diketahui nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi adalah 0,58, nilai signifikansi variabel Komunikasi 0,787 , dan untuk variabel Lingkungan Kerja 0,81, karena signifikansi variabel diatas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulakan bahwa tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2022:196) Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang.

Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.002	8.574		.467	.644
	KOMPETENSI (X1)	.417	.122	.389	3.409	.002
	KOMUNIKASI (X2)	.317	.124	.321	2.562	.015
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.256	.092	.326	2.773	.009

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)

Berdasarkan hasil regresi linear berganda tersebut, dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut ;

$$Y= 4{,}002+0{,}417\ X_1 + 0{,}317\ X_2 + 0{,}256\ X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) = 4,002

Nilai konstanta sebesar 4,002 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,002.

2. Koefisien Regresi b_1 = 0,417

Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,417. Artinya, apabila Kompetensi meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,417 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Koefisien Regresi b_2 = 0,317

Koefisien regresi variabel Komunikasi (X_2) sebesar 0,317. Artinya, apabila Komunikasi meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,317 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Koefisien Regresi b_3 = 0,256

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,256. Artinya, apabila Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,256 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (r) pada penelitian ini menunjukan hubungan yang erat antara variabel independen yang terdiri Kompetensi (X_1), Komunikasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817[a]	.667	.637	6.19229

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMPETENSI (X1), KOMUNIKASI (X2)

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)

Berdasarkan hasil Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,817. Karena nilai R berada pada rentan 0,80-1,00, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang berada pada kategori sangat kuat.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (r) pada penelitian ini menunjukan hubungan yang erat antara variabel independen yang terdiri Kompetensi (X_1), Komunikasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817[a]	.667	.637	6.19229

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMPETENSI (X1), KOMUNIKASI (X2)

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)

Berdasarkan hasil Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,817. Karena nilai R berada pada rentan 0,80-1,00, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang berada pada kategori sangat kuat.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2022:287) Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817[a]	.667	.637	6.19229

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMPETENSI (X1), KOMUNIKASI (X2)

Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,637 atau 63,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Komunikasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,7%, sedangkan sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2022;277) Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen Kompetensi (X_1), Komunikasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2534.631	3	844.877	22.034	.000[b]
	Residual	1265.369	33	38.345		
	Total	3800.000	36			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMPETENSI (X1), KOMUNIKASI (X2)
Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)

a. Merumuskan Hipotesis

- $H_0 = b_1\ b_2\ b_3$ Artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang.
- $H_1 = b_1\ b_2\ b_3 \neq 0$, Artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang.

b. Menentukan level of signification (α) = 0,05
c. Kriteria penguji

- Terima Ho jika sig f ≥ 0,05
- Terima Ha jika sig f < 0,05

d. Kesimpulan

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi Uji F sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2022:288) Uji parsial (uji t) untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja) secara parsial atau individual terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.002	8.574		.467	.644
	KOMPETENSI (X1)	.417	.122	.389	3.409	.002
	KOMUNIKASI (X2)	.317	.124	.321	2.562	.015
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.256	.092	.326	2.773	.009

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)
Sumber : Pengolahan data SPSS versi 26 (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.16 diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kompetensi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel Komunikasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang, dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari (α) = 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari Adjusted R Square sebesar 0,637 atau 63,7%, Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja PT.Telekomunikasi Cabang A.Rivai palembang. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrin Yandina dkk (2025) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Tangerang Selatan.

Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,002 sehingga mengindikasikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Cabang A. Rivai Palembang.

Secara konseptual, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elvira dan Widodo (2022) serta Rachman, Rahayu, dan Fitrianty (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukan bahwa kompetensi merupakan fakto penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,015 sehingga variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Cabang A. Rivai Palembang.

Secara teoritis, komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang bertujuan menciptakan kesamaan pemahaman dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, kerja sama, dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Sari dan Nugraha (2022) serta Prasetyo dan Wahyuni (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Cabang A. Rivai Palembang.

Secara teoritis, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, serta produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Putra dan Setiawan (2022) serta Rahmawati dan Hidayat (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

6. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji simultan (uji F), terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kompetensi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Telekomunikasi Cabang A. Rivai Palembang.
2. Dari hasil uji parsial (uji t)

a. Kompetensi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang.

b. Komunikasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang.

c. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang.

3. Kompetensi (X_1) merupakan variabel yang paling berpengaruh atau dominan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Cabang A. Rivai Palembang, karena memiliki nilai Standardized Coefficients Beta terbesar yaitu 0,389 dibandingkan variabel Komunikasi (0,321) dan Lingkungan Kerja (0,326).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Cabang A.Rivai Palembang, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. PT Telekomunikasi Cabang A. Rivai Palembang disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan, seminar, dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Peningkatan kompetensi akan membantu karyawan bekerja lebih efektif, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kerja yang semakin dinamis.
2. PT Telekomunikasi Cabang A. Rivai Palembang disarankan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan.
3. PT Telekomunikasi Cabang A. Rivai Palembang disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan kondusif dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menjaga kebersihan serta kenyamanan ruang kerja, dan membangun hubungan kerja yang harmonis antar karyawan.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam

7. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.

Al Rinadra, M., et al. (2023). Analisis manajemen talenta, pengembangan karir, dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan (tinjauan literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4*(6), 753–767.

Apriansyah, H., Idris, M., & Choiriyah. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota, 1*(3), 82–91.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Auliyani, W., & Mulyanti, D. (2023). Studi tinjauan teoritis: Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 2*(2), 133–139.

Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Center of Economic Students Journal, 5*(4), 337–348.

Boyatzis, R. E. (2018). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.

Buana, Y. S., Fahraini, & Nasution, E. (2020). Pengaruh keterampilan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Arengka Auto Mall Pekanbaru.

Catur Widayati, C., Anah, S., & Usman, M. (2022). Pengaruh knowledge management, skill, dan attitude terhadap kinerja karyawan.

Edy Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan-1). Kencana.

Dewi, P., & Sunarsi, D. (2025). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT EDS Manufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen, 1*(1), 40–51.

Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi, 9*(2), 294–306.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. 9). Bumi Aksara.

Hidayat, R. S. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 11*(8), 1–18.

Hidayanti, W., Wulandari, & Azmiyanti, R. (2023). Dampak penggunaan ChatGPT pada kompetensi mahasiswa akuntansi: Literature review. *Seminar Nasional Akuntansi dan Call for Paper, 3*(1).

Iqbal, I., & Suwarto. (2019). Pengaruh keterampilan kerja dan komitmen profesi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Simplex, 2*(3), 159–174.

Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 2*(2), 364–372.

Kasmir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (Cet. 3). Rajagrafindo Persada.

Luthans, F. (2021). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 1–10.

Nurzanah, N., Alimuddin, M. I., Asad, A., & Nur, R. (2021). Artikel penelitian.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pace, R. W., & Faules, D. F. (2020). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Putra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. E-Journal Bisma Universitas, 4, 1–8.

Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies, 2(3).

Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. Prosiding Manajemen, 6(1),11–16.

Rinaldy, A., Fitriana, N., & Septianti, D. (2024). Pengaruh komunikasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kompetitif, 13*(2), 123–128.

Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.

Sahri, S., & Putri, D. M. (2024). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kompetitif, 13*(1), 1–16.

Sateguh, M., Rismansyah, R., & Novalia, N. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal GeoEkonomi, 14*(1), 115–127.

Sedarmayati. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sinarwati, S., Isalman, I., & Putera, A. (2022). The effect of performance management on performance with employee attitudes as intervening.

Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen kependidikan. *Idarah, 5*(2).

Sofia, S., Sulistari, S., & Mufti, D. (2023). Pengaruh keterampilan dan karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2021). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Sudarmanto. (2017). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.

ISSN : 3025-9495

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
Suhardi, D. S., Kawulur, A., & Sumampouw, J. F. (2022). Pengaruh kompetensi SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Sunyoto, B. (2021). Dalam I. K. J. A. Yasa & M. Y. Darmita.
Universitas Tridinanti Palembang. (2025). *Pedoman penulisan skripsi dan laporan akhir* (Edisi ke-4).
Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen.*
Yusniar, Heriyana, & Nurlaili. (2021). Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visioner & Strategis, 10*(2), 65–70.