

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN LAZNAS PHR PEKANBARU**

***(THE INFLUENCE OF COMPETENCY,
COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON
THE PERFORMANCE OF LAZNAS PHR PEKANBARU
EMPLOYEES)***

SKRIPSI

Oleh

AISYYAH OTARI RUSTAM PUTRI

2061201205

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2024

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN LAZNAS PHR PEKANBARU**

***(THE INFLUENCE OF COMPETENCY,
COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON
THE PERFORMANCE OF LAZNAS PHR PEKANBARU
EMPLOYEES)***

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh

AISYYAH OTARI RUSTAM PUTRI

2061201205

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2024

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AISYYAH OTARI RUSTAM PUTRI

NIM : 2061201205

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAZNAS PHR
PEKANBARU

DISETUJU:

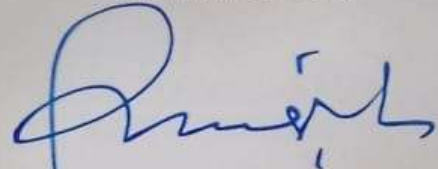
PEMBIMBING I



Dr. Aznuryandi, S.E., M.Si

NIDN : 1021088602

PEMBIMBING II



SAFRUL RAJAB, SE., MM

NIDN : 1029026001

DEKAN



Dr. Dede Anas, S.E., S.H., M.M., M.H., CA., ACPA,

NIDN : 1006067101

KETUA JURUSAN



Dr. Aznuryandi, S.E., M.Si

NIDN : 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AISYYAH OTARI RUSTAM PUTRI
NIM : 2061201205
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAZNAS PHR
PEKANBARU

KETUA



Dr. Aznuriyandi, SE, M.Si
NIDN : 1021088602

SEKRETARIS

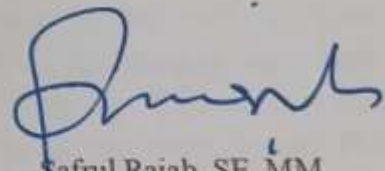


Dr. Idel Waldelmi, SE, M.Si
NIDN : 1008078602

ANGGOTA



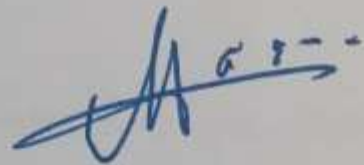
Dr. Aznuriyandi, S.E, M.Si
NIDN : 1021088602



Safrul Rajab, SE, MM
NIDN : 1029026001



Souvva Fitrie, SE, MM
NIDN : 1011107901



Masirun, SE, M.Si
NIDN : 1002077101

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAZNAS PHR PEKANBARU**

OLEH :

AISYYAH OTARI RUSTAM PUTRI

NIM : 2061201205

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor Laznas PHR Pekanbaru dengan jumlah populasi sebanyak 32 karyawan (data karyawan tahun 2024). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,286 atau 28,6% ,komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 0,379 atau 37,9% dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,373 atau 37,3% . Berdasarkan uji secara simultan diperoleh hasil bahwa kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Laznas Phr Pekanbaru. Dan hasil Nilai R^2 (R Square) yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0,615 atau 61,5% dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Laznas Phr Pekanbaru.

Kata Kunci : Kompetensi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF COMPETENCY, COMMUNICATION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF LAZNAS PHR
PEKANBARU**

BY:

AISYYAH OTARI RUSTAM PUTRI

NIM: 2061201205

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether competence, communication and work environment affect employee performance. The object of research in this study was employees working at the Laznas PHR Pekanbaru office with a population of 32 employees (employee data in 2024). The sampling technique in this study used the census technique, namely taking the entire population as a sample. Data processing in this study used SPSS 25.

Based on the partial test results, it was found that competence had a positive and significant effect on employee performance of 0.286 or 28.6%, communication had a positive and significant effect on employee performance of 0.379 or 37.9% and the work environment had a positive and significant effect on employee performance of 0.373 or 37.3%. Based on the simultaneous test, it was found that competence, communication and work environment had a significant effect simultaneously on the performance of Laznas Phr Pekanbaru employees. And the results of the R Square (R²) value obtained in this study were 0.615 or 61.5%. It can be concluded that there is a strong and positive relationship between competence, communication and work environment on the performance of Laznas Phr Pekanbaru employees.

**Keywords: Competence, Communication, Work Environment and Employee
Performance**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terhadap penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



AISSYAH OTARI RUSTAM PUTRI

2061201205

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAZNAS PHR PEKANBARU”**. Skripsi ini disusun dalam rangka untuk menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen SDM Universitas Lancang Kuning.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, ketidaksempurnaan tersebut disebabkan oleh kemampuan, pengetahuan serta pengalaman penulis yang masih terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan bagi kemajuan dimasa yang akan datang. Skripsi ini dapat terselesaikan tentu dari bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut, yakni:

1. Bapak Dr. Junaidi, S.S., M.Hum, selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E, S.H., M.M., M.H., CA., ACPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.SI., selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

4. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.SI., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Safrul Rajab, S.E.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
7. Untuk kedua Orangtua terkhususnya Ibu penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi.
8. Untuk adik-adik penulis Ade Marzhulia, Tasya Fajar Putri, Tania Tarbin, Diva Aprilia Maulida dan Dara Jasmin selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Untuk Ihsan Suherman yang selalu memberikan doa, meluangkan waktu dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Untuk Keluarga Cassa De Semi yang telah mendukung penulis untuk melanjutkan pendidikan ini.
11. Untuk Nia Diana Funky, Popy Susanti, Aisyah Sri Rahayu, Endang Luhdhiana, Syafira, Dita Yulia Arda, dan Esiana Isabel Pasha H yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis untuk segera menyelesaikan perkuliahan ini.

12. Untuk Anabul Tersayang Endut Chiku Chiku, Rahma, Toto, Moca, Topeng, Sonya, dan Bule.

13. Teman-teman Jurusan S1 Manajemen yang senantiasa membantu serta memberikan dukungan, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga kebaikan menjadi amal sholeh dan dibalas dengan kebaikan yang lebih oleh Allah Subhannawata'ala.Amiin. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis, umumnya bagi rekan-rekan yang membacanya.

Pekanbaru, Januari 2025

Penulis

AISYYAH OTARI RUSTAM PUTRI

2061201205

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1. Tujuan Penelitian	7
1.3.2. Manfaat Penelitian	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Telaah Pustaka	10
2.1.1. Manajemen	10
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3. Kompetensi.....	15
2.1.4. Komunikasi	17

2.1.5. Lingkungan Kerja	24
2.1.6. Kinerja	29
2.1.7. Penelitian Terdahulu	33
2.2. Kerangka Pemikiran	35
2.3. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Obyek Penelitian.....	42
3.2. Populasi Dan Sampel.....	42
3.3. Teknik Pengambilan Sampel	42
3.4. Jenis Dan Sumber Data.....	43
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6. Identifikasi Dan Operasional Variabel	44
3.7. Analisis Data.....	47
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	
1.1 Sejarah Laznas PHR Pekanbaru	52
1.2 Visi Dan Misi Laznas PHR Pekanbaru	54
1.3 Struktur Organisasi Laznas PHR Pekanbaru	55
1.4 Aktivitas Perusahaan Laznas PHR Pekanbaru.....	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	60
5.2. Pembahasan	78

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan.....	84
6.2. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

BIOGRAFI PENULIS

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data Latar Belakang Pendidikan Karyawan.....	4
1.2. Data Penghimpunan Dan Penyaluran Dana Zakat, Infaq Dan Shodaqoh	
Laznas PHR Pekanbaru	4
2.1. Penelitian Terdahulu.....	33
3.1. Operasional Variabel.....	45
3.2. Skor Pernyataan.....	48
3.3. Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian.....	49
5.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
5.2. Data Responden Berdasarkan Tingkat Usia	61
5.3. Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kompetensi.....	63
5.4. Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Komunikasi.....	64
5.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja.....	65
5.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja.....	66
5.7. Hasil Uji Validitas	68
5.8. Hasil Uji Reliabilitas	69
5.9. Hasil Output Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov	72
5.10. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda	74
5.11. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	75
5.12. Hasil Uji Simultan (Uji F)	76
5.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran	40
4.1. Logo Laznas PHR Pekanbaru.....	53
4.2. Logo Struktur Organisasi Laznas PHR Pekanbaru.....	55
5.1. Hasil Uji Normalitas Histogram.....	70
5.2. Uji Normalitas P Plot.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia sebagai pengelola sistem mempunyai peran penting bagi keberlangsungan suatu organisasi atau instansi. Agar system ini tetap berjalan tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, komunikasi, pendidikan, latihan serta tingkat kenyamanan dalam bekerja.

Masalah sumber daya manusia terus menjadi pusat perhatian dan landasan kesuksesan itu sendiri dengan kata lain kinerja personel organisasi menentukan apakah akan terus ada di masa depan, organisasi harus memiliki orang-orang yang berkinerja baik. Meskipun di dukung oleh bangunan infastruktur, sumber daya yang melimpah, sumber daya manusia dapat memainkan peran penting dalam operasi perusahaan atau organisasi manapun. Tanpa bantuan sumber daya manusia yang handal, kegiatan oraganisasi tidak akan berhasil terlaksanakan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apakah sebenarnya kompetensi akan mempertinggi

produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada kepuasan pelanggan dan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri.

Menurut Spencer & Spencer dalam Burso (2018; 26) mengungkapkan bahwa kompetensi diartikan sebagai ciri utama yang melekat dalam seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar karyawan yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak, membuat gagasan terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri karyawan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi organisasi bukan hanya kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi organisasi itu sendiri. Komunikasi menjadi salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia untuk menunjang seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Komunikasi menjadi salah satu hal yang tidak bisa lepas dari kehidupan manusia baik secara personal maupun profesional. Komunikasi dapat

didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih. Dalam melakukan pekerjaan terkadang karyawan mengalami adanya kesalahan persepsi komunikasi yang membuat karyawan salah paham, serta gangguan komunikasi yang di gunakan seperti menggunakan telepon tak jarang jaringan terkendala yang menghambat komunikasi, maka dari itu komunikasi sangat berpengaruh secara langsung kepada kinerja karyawan Laznas Kota Pekanbaru.

Hal lain yang harus di perhatikan selain komunikasi adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja dalam perusahaan atau organisasi sangat penting untuk di perhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan atau organisasi, tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka keryawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerja.

Laznas Phr merupakan Salah organisasi atau lembaga sosial yang ada di kota Pekanbaru yang melibatkan sumber daya manusia adalah Lembaga Amil Zakat Nasional Pertamina Hulu Rokan kota Pekanbaru yang di singkat dengan Laznas Phr Kota Pekanbaru.

Secara Umum Kegiatan di Laznas Phr Kota Pekanbaru adalah lembaga filantropi dibawah naungan Yayasan Karyawan Muslim Rokan Indonesia yang menghimpun, mengelola dan mendistribusikan dana Zakat, Infak, Sedekah dan Wakaf, serta dana sosial lainnya melalui berbagai Program Kebajikan. Tentunya

terlaksananya seluruh program tidak lepas dari kinerja karyawan yang mengumpulkan dana zakat, infak, shodaqoh dan wakaf di kota pekanbaru tentunya melibatkan sumber daya manusia yang kompeten. Sesuai pada data saat ini Laznas Phr terdiri dari 32 staf/karyawan.

Tabel 1.1
Data Latar Belakang Pendidikan Karyawan
Laznas Phr Tahun 2024

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA	10	31,3%
2	D3	4	13%
3	S1	17	53%
4	S2	1	3%

Sumber data : Lembaga Amil Zakat Nasional Phr

Berdasarkan data pada tabel 1.1 maka dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan terakhir karyawan Laznas Phr (Lembaga Amil Zakat Nasional Pertamina Hulu Rokan) Kota Pekanbaru pada tahun 2024 mempunyai karyawan dengan latar pendidikan mayoritas terbanyak yaitu S1 sebanyak 53%, SMA sebanyak 31,3% D3 sebanyak 13%, dan S2 sebanyak 3%.

Tabel 1.2
Data Penghimpunan Dan Penyaluran Dana Zakat, Infaq, Dan Shodaqoh
Laznas Phr Tahun (2019-2023)

Tahun	Penghimpunan	Penyaluran	Penerima	Presentase
			Jiwa / Organisasi	
2019	Rp3.089.897.318	Rp3.428.988.048	28.990	111%
2020	Rp3.354.730.136	Rp3.455.888.136	31.904	103%
2021	Rp7.852.489.692	Rp6.954.745.267	67.933	89%
2022	Rp8.253.966.492	Rp7.079.613.780	88.335	86%
2023	Rp8.040.725.443	Rp7.781.540.304	89.373	97%

Sumber data : Lembaga Amil Zakat Phr

Dari tabel diatas terlihat bahwasannya adanya peningkatan jumlah jiwa atau organisasi yang menerima penyaluran dana zakat, infaq dan shodaqoh dari tahun 2019 hingga tahun 2023, Namun dilihat dari presentase tabel di atas bahwasan nya ada penurunan kinerja pada tahun 2021 hingga tahun 2023 dalam penyaluran dana zakat, infaq, dan shodaqoh yang tidak mencapai 100% dari dana penghimpunan yang di peroleh.

Selain itu Laznas juga memperoleh Penghargaan dari Kantor Akuntan Publik (KAP) memberikan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) pada September 2023 untuk Laporan Keuangan LAZnas PHR tahun 2022. Opini tersebut sekaligus semakin mengukuhkan LAZnas PHR dalam mempertahankan Opini WTP selama 2 tahun berturut-turut sejak 2021 silam.

Dengan melakukan audit keuangan, LAZnas PHR tidak hanya menunaikan kewajiban amanat UU. Akan tetapi, LAZnas PHR juga telah menunaikan komitmen sebagai LAZ yang akuntabel dan terpercaya, Artinya perolehan Opini WTP ini menunjukkan bahwa LAZnas PHR dapat dipercaya untuk mengelola dana Zakat, Infaq dan Sedekah dan Wakaf (ZISWaf) oleh masyarakat, baik oleh muzakki (pembayar zakat), mustahik (penerima zakat) dan stakeholder terkait yang mendukung seluruh Program LAZnas PHR.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan dengan salah satu karyawan, peneliti melihat terdapat beberapa permasalahan yaitu yang pertama pelatihan yang dilakukan secara individu oleh tim Editor dikarenakan minimnya karyawan, kedua Komunikasi Kerja antar karyawan yang mana pada saat pendistribusian

dana Zakat, Infak, dan Shodaqoh yang harus nya selesai di hari itu tetapi tertunda dan harus dilanjutkan keesokkan harinya. Menurut Jurnal milik Industriyadi Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAZNAS Kota Padang (Industriyadi, 2015). Dan Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Evelita Patiara Linda dkk, 2023) menyatakan komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif.

Oleh karna itu, berdasarkan latar belakang yang penulis tuliskan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laznas Phr Pekanbaru”**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, pokok masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan Laznas Phr Kota Pekanbaru ?
2. Bagaimana Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan Laznas Phr Kota Pekanbaru?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Laznas Phr Kota Pekanbaru?
4. Bagaimana Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Laznas Phr Kota Pekanbaru?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan Uraian Sebelumnya, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Laznas Phr
2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Laznas Phr
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Laznas Phr

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang diinginkan dari penelitian ini diharapkan di manfaatkan sebagai :

1. Bagi penulis di harapkan bermanfaat dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengembangan ilmu sumber daya manusia yang penulis peroleh selama perkuliahan.
2. Penelitian ini di harapkan akan dapat memberikan sumbangan pikiran kepada Laznas Phr Kota Pekanbaru
3. Bagi pihak-pihak lain diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan serta sebagai tambahan pengetahuan.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Agar memudahkan dalam memahami pembahasan proposal penelitian ini pada Sistematika penulisan, maka penulis akan menyusun dalam berapa bab, adapun yang akan di uraikan pada masing-masing bab adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulis.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Terdiri dari pengertian Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja indikator kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta teknik analisis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LAZNAS PHR

Bab ini terdiri dari sejarah singkat instansi, visi dan misi, Struktur Organisasi dan deskripsi kerja.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian, pembahasan dan analisis data.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh variabel kompetensi (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan Laznas Phr Pekanbaru, peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal seperti:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hal ini di buktikan pada Uji t dengan di peroleh nya $T_{hitung} 2,398 > T_{tabel} 2,048$ dengan nilai Signifikan 0,023 lebih kecil dari 0,05.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hal ini di buktikan pada Uji t dengan di peroleh nya $T_{hitung} 2,795 > T_{tabel} 2,048$ dengan nilai Signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X3) kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hal ini di buktikan pada Uji t dengan di peroleh nya $T_{hitung} 2,660 > T_{tabel} 2,048$ dengan nilai Signifikan 0,013 lebih kecil dari 0,05.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan F-hitung (17,520) lebih besar dari nilai F-tabel (2.90) dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa tiga variabel independen yaitu Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja.

6.2. SARAN-SARAN

1. Bagi peneliti, diharapkan dengan dibuatnya penelitian ini semoga akan ada penelitian-penelitian selanjutnya yang menggunakan model penelitian yang berbeda yang nantinya dapat dijadikan perbandingan dengan hasil penelitian ini.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan untuk tetap terus meningkatkan program pelatihan agar semakin meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan komunikasi antar karyawan dan terus berinovasi pada jasa yang ditawarkan agar dapat meningkatkan kualitas dan membantu lingkungan sekitar.
3. Akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau referensi bagi penelitian selanjutnya. Selain itu juga dapat menambah kepustakaan dalam Bidang Ilmu Manajemen Khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Semoga penelitian ini dapat menyumbangkan pemikiran baru bagi seluruh akademisi yang membutuhkan.

Daftar Pustaka

- Burso, 2018, ***Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia***, Prenamedia Group, Jakarta.
- Saefullah Kurniawan, 2019, ***Pengantar Manajemen***, Jakarta, Prenadamedia Group
- Nurmansyah SR, 2017, ***Era Baru Manajemen Modern***, Pekanbaru, Cipta Mitra
- Manao Alwinda, 2023, ***Pengantar Manajemen***, Sulawesi Tengah, Feniks Muda Sejahtera
- Mujito, 2023, ***Pengantar Manajemen : Memahami Konsep Dasar Manajemen Secara Mudah***, Jawa Barat, Edu Publisher
- Sutrisno Edy, 2017, ***Sumber Daya Manusia***, Jakarta, Kencana
- Nurmansyah SR, 2017, ***Era Baru Manajemen Moderen***, Pekanbaru, Cipta Mitra
- Supomo R, Nurhayati Eti, 2018, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bandung, Yrama Widya.
- Lisan Pasihul, Hosnaidah, Ismail, 2024, ***Manajemen Kinerja***, Jawa Timur, Karya Bakti Makmur (KBM) Indonesia.
- _____, 2024, ***Manajemen Kinerja***, Jawa Timur, Karya Bakti Makmur (KBM) Indonesia.
- Burso, 2018, ***Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia***, Prenamedia Group, Jakarta.
- _____, ***Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia***, Prenamedia Group, Jakarta.
- Supomo R, Nurhayati Eti, 2018, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bandung, Yrama Widya.
- Nurmansyah, 2017, ***Era Baru Manajemen Modern***, Pekanbaru, Cipta Mitra.
- _____, 2017, ***Era Baru Manajemen Modern***, Pekanbaru, Cipta Mitra.
- Supit, 2023, ***Konsep Dasar Komunikasi Organisasi***, Sulawesi, Tahta Media Group
- _____, 2023, ***Konsep Dasar Komunikasi Organisasi***, Sulawesi, Tahta Media Group
- Yusuf, Ichsan, Karim, 2019, ***Komunikasi Bisnis***, Medan, Cv. Manhaji

- _____, 2019, **Komunikasi Bisnis**, Medan, Cv. Manhaji
- Amri, Hafizin, Fariantin dkk, 2022, **Pengantar Ilmu Manajemen**, Nusa Tenggara Barat, Seval
- _____, 2022, **Pengantar Ilmu Manajemen**, Nusa Tenggara Barat, Seval
- Khaeruman, 2021, **Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia**, Banten, Konsep dan Studi, CV.AA RIZKY
- _____, 2021, **Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia**, Banten, Konsep dan Studi, CV.AA RIZKY
- _____, 2021, **Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia**, Banten, Konsep dan Studi, CV.AA RIZKY
- _____, 2021, **Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia**, Banten, Konsep dan Studi, CV.AA RIZKY
- Kurniawan Agung, 2016, **Metode Penelitian Kuantitatif**, Yogyakarta, Pandiva Buku
- Sugiyono, 2019, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**, Bandung, Alfabeta
- _____, 2019, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**, Bandung, Alfabeta
- Yusuf, 2019, **Penelitian Kuantitatif Sebuah Panduan Praktis**, Mataram, CV Sanabil
- Hafni syafriada, 2022, **Metodologi Penelitian**, Jogja, Kmb Indonesia
- Burso, 2018, **Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia**, Prenamedia Group, Jakarta.
- Hari Laksono, 2015, **Budaya Organisasi Dan Kinerja**, CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Hadyati Harras, 2020, **Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa**, UNPAM PRESS, Tangerang Selatan.
- Industriyadi, 2015, **Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang.**
- Evelita Patria Linda, Ubay Haki, Malik Fatoni, 2023, **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Baznas Kota Serang**, Vol. 3 No 2 Mei- Agustus 2023

Teuku Muhammad Haqii, Riri Hanifa, Bayu Anggara, 2023, ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Palembang***, Vol.6 no.2 Desember 2023, 110-118

Dinda Meisuri, Ridwan, Muhammad Haris Riyaldi, Khairil Umuri, 2021, ***Pengaruh Kompetensi Amil Terhadap Keputusan Berzakat Di Baitul Mal Kabupaten Aceh Selatan Berbasis Kepercayaan Muzakki***, Vol. 7 No. 1, Januari – Juni 2021

Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang, 2018, ***Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung***, Volume VIII Nomor.1 (April 2018)

Yayat Sudrajat, 2024, ***Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Subang***, Vol. 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 2122-2135

Maulana Bintang Sanjaya, 2023, ***Pengaruh E-Leadership, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Zakat Infaq Shodaqoh dan Wakaf (Ziswaf) D.I.Yogyakarta***, Vol 1 Nomor 2 Halaman 205-2014

Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani, Yuntawati Fristin, 2018, ***Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Rayon Malang Kota***, Vol.5 No.2 Juni 2018

Bachtiar Arifudin Husain, 2021, ***Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Baznas (BAZIS) DKI Jakarta***, Volume 1, Nomor 4, Oktober 2021

Safu'an Mahfud Effendi, Moh Mahrus, Muhammad Hasbi, 2023, ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Religiusitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur***, Vol. 3 No.1, Juni 2023

Noorma Yunia, Sri Ayu Ningsih, 2022, ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Kabupaten Lebak***, Vol.5 | No.2 2022