

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, KOMPETENSI,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENGURUS
(Studi Kasus Pada PK IPNU IPPNU UNISMA)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

REZA RAHMAD RAMADHAN

NPM. 22001081265



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2024**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA. Penelitian dilakukan dengan metode survei terhadap 86 responden dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji data yang digunakan adalah pengujian hipotesis parsial (Uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus, sedangkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan. Kesimpulannya kenyamanan pada lingkungan kerja dan kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pengurus, motivasi semakin tinggi maka dapat menurunkan kinerja pengurus, namun komunikasi yang baik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

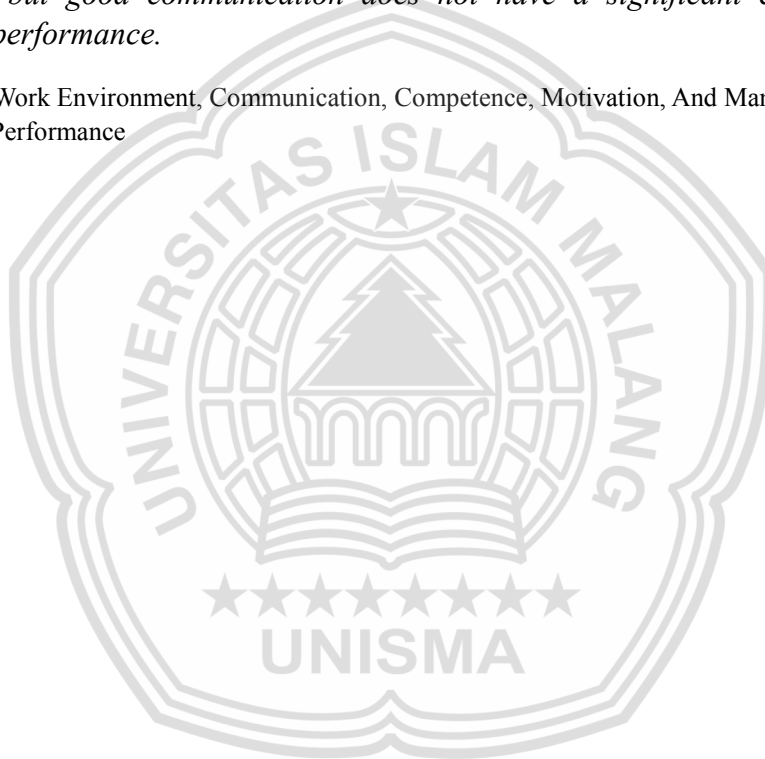
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Pengurus



ABSTRACT

This research aimed to analyze the influence of work environment, communication, competence, and motivation on the performance of PK IPNU IPPNU UNISMA. The research was conducted using a survey method with 86 respondents using saturated sampling technique. The data analysis method used in this research was quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. The data testing used was partial hypothesis testing (t-test). The research results show that the work environment, competence, and motivation have a significant effect on management performance, while communication does not have a significant effect. In conclusion, comfort in the work environment and high competence can improve management performance the higher the motivation, the lower the management performance, but good communication does not have a significant effect on management performance.

KeyWords : Work Environment, Communication, Competence, Motivation, And Management Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Sumber daya manusia dalam Perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan Perusahaan atau sebuah organisasi. Sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan seorang pengurus yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Terlebih lagi di era revolusi industri 4.0. Kebutuhan masyarakat umum terhadap teknologi di Indonesia pasca era 4.0 semakin tinggi, dimana kebutuhan teknologi ini merupakan menjadi sebuah kebutuhan wajib dalam aktivitas pekerjaan setiap profesi (Nasution, 2020).

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2021 tentang Organisasi Kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan seperti PK IPNU IPPNU Universitas Islam Malang (UNISMA) memiliki peran penting dalam membina dan mengembangkan potensi mahasiswa. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang keagamaan dan kemahasiswaan, kinerja pengurus PK IPNU IPPNU Universitas Islam Malang (UNISMA) sangat menentukan keberhasilan program-program yang dijalankan. Namun, terdapat beberapa fenomena yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus organisasi ini.

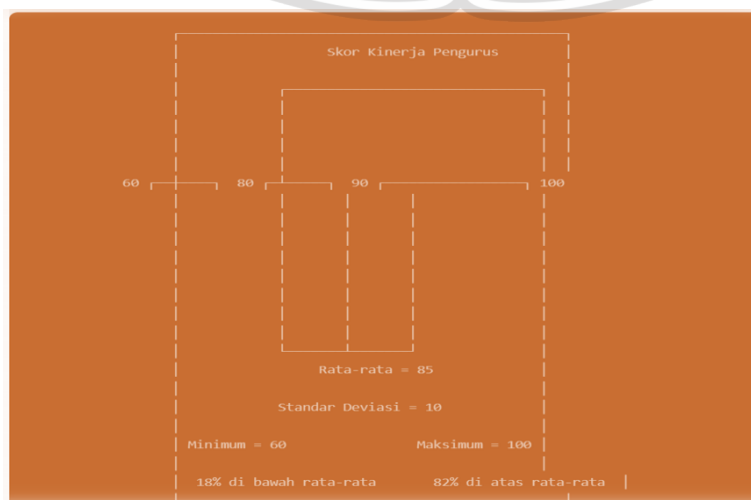
Pertama, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat kinerja pengurus. Sebagai organisasi kemahasiswaan, PK IPNU IPPNU Universitas Islam Malang (UNISMA) memiliki keterbatasan dalam hal fasilitas dan sarana pendukung. Ruang sekretariat yang sempit, peralatan yang terbatas, serta suasana

kerja yang kurang nyaman dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas pengurus dalam melaksanakan tugasnya.

Kedua, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman dan menghambat koordinasi antar pengurus. Sebagai organisasi yang melibatkan banyak orang dengan latar belakang yang berbeda, komunikasi yang baik sangat penting untuk menyamakan persepsi dan memastikan seluruh pengurus memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas.

Ketiga, kompetensi yang dimiliki pengurus juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja mereka. Tidak semua pengurus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Kurangnya pelatihan dan pengembangan diri dapat menyebabkan pengurus kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya.

Keempat, motivasi yang rendah juga dapat mempengaruhi kinerja pengurus. Sebagai organisasi kemahasiswaan, PK IPNU IPPNU Universitas Islam Malang (UNISMA) tidak dapat memberikan imbalan finansial yang memadai kepada para pengurusnya. Hal ini dapat menyebabkan motivasi pengurus menurun, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.



Gambar 1.1 Statistik Kinerja Pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan distribusi skor kinerja pengurus PK IPNU IPPNU Universitas Islam Malang (UNISMA). Garis horizontal di tengah mewakili rata-rata skor kinerja pengurus, yaitu 85. Kotak di sebelah kiri menunjukkan standar deviasi skor kinerja pengurus, yaitu 10. Nilai minimum skor kinerja pengurus adalah 60, sedangkan nilai maksimumnya adalah 100. Bagian bawah diagram menunjukkan persentase pengurus dengan kinerja di atas rata-rata (82%) dan di bawah rata-rata (18%).

Dengan memahami fenomena-fenomena tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus PK IPNU IPPNU Universitas Islam Malang (UNISMA) dan solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Shobirin, Siharis (2022) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasar keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kinerja karyawan berperan krusial terhadap tercapainya tujuan dari organisasi. Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang mampu mendorong organisasi dalam menghadapi dari ketatnya persaingan. Kinerja karyawan menjadi pusat perhatian bagi organisasi karena berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Pentingnya peran karyawan memicu organisasi terus meningkatkan kinerja dari karyawannya. Menurut Moran & Brightman (2000) menyatakan kinerja dapat diidentifikasi dan diukur apabila seseorang atau kelompok karyawan memiliki

standar kesuksesan yang ditentukan organisasi. Kinerja dapat menjadi bentuk dari motivasi dan kemampuan. Dalam mengemban tanggung jawab, seseorang perlu mempunyai tingkat kesediaan tertentu. Keterampilan dan kesediaan yang dimiliki tidak dapat optimal untuk menyelesaikan sesuatu tanpa memahami dengan jelas apa yang akan dia kerjakan (Hersey & Blanchard, 1987).

Menurut Arianto (2022) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikis. Lingkungan kerja fisik berupa keadaan kantor, kebersihan dan fasilitas yang disediakan perusahaan. Sementara lingkungan psikis dapat berupa hubungan antar karyawan, dimana dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kenyamanan lingkungan kerja yang diperoleh karyawan dapat memberikan dampak rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, sehingga tercipta suasana kekeluargaan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat membantu para karyawan untuk lebih mudah dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan.

Kenyamanan lingkungan kerja bisa menjadi faktor kunci bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Dalam hal menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja

secara profesional. Kompetensi ini juga harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi (Pramularso, 2018).

Dalam suatu organisasi komunikasi termasuk kegiatan untuk melancarkan hubungan antara pimpinan dengan bawahannya. Mengingat pentingnya fungsi tersebut maka komunikasi perlu dilakukan secara maksimal sebagai upaya agar pesan serta maksud yang disampaikan seseorang dapat diterima serta dimengerti oleh orang lain. Ada beberapa pendapat tentang komunikasi, antara lain: Newstrom & Davis (2002) “Komunikasi adalah suatu proses memindahkan informasi serta pemahaman dari satu orang ke orang lain”. Rakhmat (2008) mengatakan bahwa “Suatu komunikasi akan menjadi lebih berkualitas serta sesuai kondisi apabila didukung oleh sikap saling percaya, jujur, dan empati di antara penyampai pesan serta penerima pesan”.

Pendapat lainnya dikemukakan (Ardana et al, 2012) bahwa komunikasi adalah kunci untuk membuka hubungan serta kerja sama. Selain itu sebagai cara menyampaikan keinginan dan keberhasilannya dapat meningkatkan kerja sama.

Purwanto (2011) mengatakan “bahwa dalam struktur organisasi terdapat beberapa jabatan atau kedudukan dimana masing-masing mempunyai batas tanggung jawab dan wewenang. Dalam hubungannya dengan proses disampaikannya informasi dari bawahan kepada pimpinan ataupun sebaliknya.” Adapun arus informasi dalam komunikasi dapat dikelompokkan sebagai komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pengurus diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009)

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Mangkunegara, 2015) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang lain. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang

hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan menjelajahi hubungan antara lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, motivasi, dan kinerja pengurus PK IPNU IPPNU Universitas Islam Malang (UNISMA). Dengan memahami dinamika ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi manajemen organisasi untuk meningkatkan kondisi kerja, mendukung pengembangan pengurus, dan merancang kebijakan yang memotivasi pengurus untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PK IPNU IPPNU Universitas Islam Malang (UNISMA) dan memberikan pandangan baru dalam mengoptimalkan kinerja pengurus dalam organisasi.

Pemilihan studi kasus mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA didasari oleh beberapa pertimbangan penting. Organisasi kemahasiswaan ini memiliki peran strategis dalam pengembangan kepemimpinan dan softskill mahasiswa, sehingga memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengurusnya menjadi sangat relevan. Kompleksitas organisasi mahasiswa dengan dinamika unik para pengurus yang masih dalam tahap pembelajaran, menjadikan studi ini berpotensi menghasilkan temuan yang menarik dan berharga. Fokus penelitian pada variabel kunci dalam manajemen organisasi dengan lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan motivasi memungkinkan analisis mendalam terhadap aspek-aspek yang sangat berpengaruh pada kinerja. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret untuk meningkatkan efektivitas organisasi, sekaligus berkontribusi pada pengembangan literatur akademis tentang manajemen organisasi kemahasiswaan, khususnya dalam konteks organisasi berbasis keagamaan di Indonesia. Selain itu, kemungkinan akses yang baik ke organisasi ini memungkinkan pengumpulan data yang komprehensif, sementara potensi aplikasi praktis dari temuan penelitian dapat bermanfaat bagi organisasi serupa di kampus-kampus lain. Dengan demikian, pemilihan studi kasus ini tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga memiliki nilai praktis yang signifikan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi kemahasiswaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pada PK IPNU IPPNU UNISMA)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang terurai di atas, maka terumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA ?

4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas, dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan memberikan program pengembangan yang lebih

efektif. Pengetahuan tentang faktor-faktor lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan motivasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan informasi dan masukan bagi pengurus Pimpinan Komisariat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama Universitas Islam Malang (PK IPNU IPPNU UNISMA) terhadap masalah kinerja pengurus yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, motivasi, dan kinerja pengurus.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel lingkungan kerja bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan, semakin meningkat pula kinerja pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA.
2. Variabel komunikasi bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan komunikasi justru menurunkan kinerja pengurus PK IPNU IPPNU UNISMA. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti mis-komunikasi, overload informasi, atau pola komunikasi yang tidak efektif.
3. Variabel kompetensi bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pengurus, semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di PK IPNU IPPNU UNISMA.
4. Variabel motivasi bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Temuan yang cukup mengejutkan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi justru menurunkan kinerja pengurus

PK IPNU IPPNU UNISMA. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti tekanan berlebih, ekspektasi yang terlalu tinggi, atau ketidaksesuaian antara motivasi dan tugas yang diberikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi memiliki peran pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pengurus, sementara komunikasi justru memiliki dampak tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen PK IPNU IPPNU UNISMA dalam upaya meningkatkan kinerja pengurus organisasi.

5.2 SARAN

Merujuk pada hasil penelitian yang diperoleh, peneliti ingin memberikan beberapa rekomendasi sebagai tindak lanjut dari temuan-temuan penting dalam penelitian ini. Rekomendasi tersebut antara lain adalah :

A. Bagi Akademis

1. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas lain seperti lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan motivasi atau variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pengurus.
2. Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak atau mengubah beberapa indikator yang digunakan pada setiap variabel.
3. Penelitian serupa dapat dilakukan di organisasi lain atau suatu perusahaan lain agar mendapatkan temuan dan kesimpulan yang lebih komprehensif.

B. Bagi PK IPNU IPPNU UNISMA

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pengurus di PK IPNU IPPNU UNISMA
2. PK IPNU IPPNU UNISMA dapat melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja pengurus serta mengukur efektivitas lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan motivasi dalam meningkatkan kualitas pengurus.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianto, D. D., (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun.
- Arief, E. F., & Nisak, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Qiara Media.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aisyah, D., Amar, S., & Gustika, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Bukhari, A., & Pasaribu, V. L. D. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Chandra, R. C., Sudjianto, M. K., & Andriana, A. (2023) . Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 349-361
- Corrie, N. (2017). *Komunikasi Efektif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Eksan, M. (2020). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Enny, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Farizki, M. R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Multiutama Abadipurna Pamulang. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(1), 33-37.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama*, 1(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic Econometrics* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

- Hardjana, A. M. (2016). *Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1987). *Situatives Führen*. Verlag Moderne Industrie.
- Lewa, E. I. K., & Subono, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Upps. V Surabaya. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(3), 235-257.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Competency Based Human Resource Management*. Cetakan Pertama, Penerbit Gahlia Indonesia, Bogor.
- Moran, J. W., & Brightman, B. K. (2000). Leading organizational change. *Journal of workplace learning*.
- Mulyana, D. (2015). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Dito Aditia Darma, Puja Rizqy Ramadhan, Soulthan Saladin Batubara, Dedy Husrizal Syah, M Firza Alpi. (2020). Identifikasi Strategi Keberhasilan Layanan E-Government Di Kota Medan. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan* hlm: 106-112.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. E. (2002). *Human Behavior at Work* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Nguyen, V. K., Hau, L. N., & Tran, H. H. (2020). The Impact of Motivation on Employee Engagement for FDI Firms in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 291-298.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurnaningsih, S. (2019). *Teori Motivasi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Oh, E. F., & Novita, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2021 tentang Organisasi Kemahasiswaan.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pramularso, E.Y. (2018). *Sumber Daya Manusia Berkualitas: Penerapan Kompetensi SDM untuk Organisasi yang Efektif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pranogyo, G. P., & Sumampouw, N. L. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Purwanto, A. J. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Administrasi Publik dan Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahmat, J. (2019). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, J. (2008). *Psikologi Komunikasi* (26th ed.). Remaja Rosdakarya
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rohmat, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Praktik*. Banten: UNPAM Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiadi, A.P. (2013). *Konsep, Pendekatan dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Tindakan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Halaman 42.
- Setiadi, N. J. (2013). *Perilaku Konsumen: Perspektif Kontemporer pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Shobirin, A., & Siharis, A, K,. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur*. Univesitas Tidar.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2008). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sudjiono, A. (2010). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sikula, A. E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (Edisi Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja (Edisi Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarno, W. W. (2020). Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan EViews (Edisi 5). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Winarso, H. P. (2016). Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Bumi Aksara.

