

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pada PK IPNU IPPNU UNISMA)

Reza Rahmad Ramadhan*)

Agus Widarko **)

Alfian Budi Primanto *)**

Email : rezaahmadramadhan31@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims 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 of 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 test used is 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.*

Pendahuluan

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, di mana 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.

Berdasarkan hasil survei mengenai distribusi skor kinerja pengurus PK IPNU IPPNU Universitas Islam Malang (UNISMA) menunjukkan beberapa temuan penting. Rata-rata skor kinerja pengurus tercatat 85 dengan deviasi skor kinerja pengurus sebesar 10. Rentang skor kinerja pengurus tercatat 60 dan nilai maksimumnya mencapai 100. Hal menarik hasil survei tersebut, mayoritas 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.

Studi kasus pada 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 yang telah dijabarkan di atas, maka penulis telah menetapkan judul dalam penelitian kali ini. Adapun judul dari penelitian kali ini yaitu : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus PK IPNU IPPNU UNISMA)”**.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Pengurus

Menurut Robbins & Judge (2019) kinerja didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi. Sedangkan menurut Gibson, et al (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Menurut Noviawati (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang diraih oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat di mana para pengurus mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik.

Menurut Farizki (2017:33) Lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlibat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada pengurus agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kerja pengurus.

Komunikasi

Komunikasi merupakan kegiatan di mana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan (Agus M Hardiana, 2016:15). Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih (Deddy Mulyana 2015:11). Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, sesuatu tempat atau sesuatu kepada orang lain (Andrew E. Sikula, 2017:145). Menurut Harlod D Lasswell menyatakan bahwa komunikasi memiliki 5 unsur penting yang terkait dengan konsep komunikasi yaitu: unsur *who* (siapa), unsur *says what* (apa yang dikatakan pesan), unsur *which channel* (media/saluran) unsur *to whom* (kepada siapa), dan unsur *with what effect* (akibat yang terjadi).

Kompetensi

Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Eksan, 2020). Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang pegawai. Pentingnya karakteristik tersebut merupakan nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas (Rohmat, 2020).

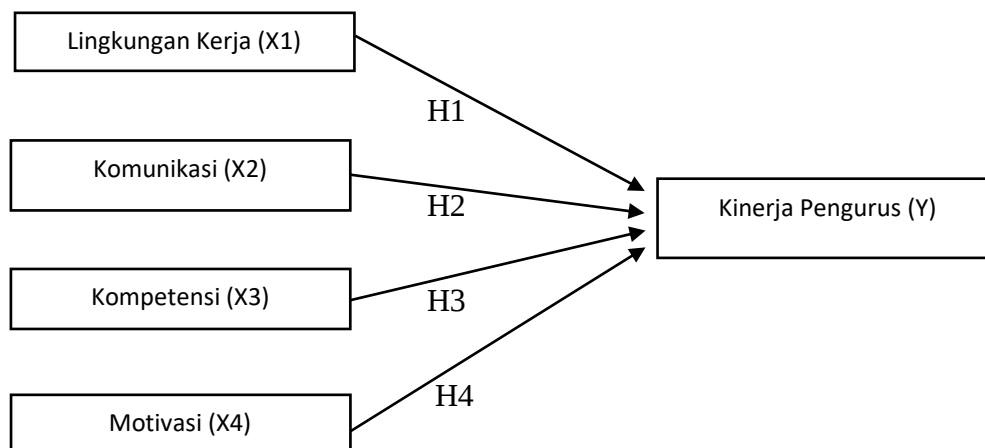
Kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dilihat pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini terlihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan. Sebagian besar lebih nyata dan relatif di permukaan sifat karyawan (Arief & Nisak, 2022).

Motivasi

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan, jadi motivasi merupakan daya penggerak yang membuat manusia berperilaku dan memiliki tujuan tertentu (Nurmaningsih, 2019). Pada dasarnya motivasi dari dalam atau luar diri atau lingkungan dan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan, dan jika dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang maka tujuan motivasi kerja adalah agar karyawan lebih efektif dan efisien. Motivasi

memiliki dua unsur yaitu arah perilaku kerja (bekerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (sebagai kekuatan upaya individu dalam bekerja) (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 2 penelitian ini terdiri dari empat variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independennya yaitu lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan motivasi (X). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pengurus (Y).

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Komunikasi

X3 = Kompetensi

X4 = Motivasi

Y = Kinerja Pengurus

Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus.

H2: Komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus.

H3: Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus.

H4: Motivasi (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pengurus. Dalam penelitian ini metode survei yang dipilih sebagai sumber adalah data primer. Metode survei fokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Berdasarkan tingkat kedudukannya, tergolong sebagai penelitian asosiatif atau hubungan, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) (Sugiyono, 2012).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga kemudian ditarik sebuah

kesimpulan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, 86 responden adalah populasi. Dikarenakan ukuran populasi dalam penelitian kecil maka teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini disebut *purposive sampling*. Karena itu, sampel yang diambil berdasarkan kriteria dan populasi berjumlah 95 orang. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengklasifikasikan variabel yang diamati.

Teknik Analisis

Beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, dan Uji Koefisien Determinasi.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas :

1. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pengurus (Y).
2. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik pengaruh positif maupun negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2) Kompetensi (X3), dan Motivasi (X4).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai koefisien korelasi (*r* hitung) yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai kritis koefisien korelasi (*r* tabel). Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan telah memenuhi syarat validitas, sehingga layak untuk digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	r Hitung	r tabel N=86, a = 5%	Keterangan
Y	Y1	0,863	0,210	Valid
	Y2	0,832		Valid
	Y3	0,792		Valid
	Y4	0,728		Valid
	Y5	0,728		Valid
X1	X1.1	0,814	0,210	Valid
	X1.2	0,832		Valid
	X1.3	0,718		Valid
	X1.4	0,805		Valid
	X1.5	0,768		Valid
X2	X2.1	0,816	0,210	Valid
	X2.2	0,828		Valid
	X2.3	0,853		Valid
	X2.4	0,838		Valid
	X2.5	0,801		Valid
X3	X3.1	0,899	0,210	Valid
	X3.2	0,881		Valid
	X3.3	0,811		Valid
	X3.4	0,841		Valid
	X3.5	0,860		Valid
X4	X4.1	0,830	0,210	Valid
	X4.2	0,766		Valid
	X4.3	0,787		Valid
	X4.4	0,837		Valid
	X4.5	0,803		Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Uji Realibilitas

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki koefisien *Alpha Cronbach* di atas nilai ambang batas minimum 0,6. Nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel Kinerja Pengurus adalah 0,817, Lingkungan Kerja 0,842, Komunikasi 0,883, Kompetensi 0,909, dan Motivasi 0,862. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pengurus (Y)	0,817	Reliabel
Lingkungan Kerja(X1)	0,842	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,883	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,909	Reliabel
Motivasi (X4)	0,862	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas metode monte carlo dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,880 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* berada di atas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas data. Dengan kata lain, data pada model regresi terdistribusi secara normal dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57522100
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.046
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.880 ^e
	99% Confidence Interval Lower Bound	.872
	Upper Bound	.888

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji asumsi multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,371 dan VIF 2,694, variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai tolerance 0,231 dan VIF 4,324, variabel Kompetensi (X3) memiliki nilai tolerance 0,238 dan VIF 4,201, variabel Motivasi (X4) memiliki nilai tolerance 0,230 dan VIF 4,344. Melihat output uji multikolinearitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas. Hal ini ditandai dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 untuk semua variabel independent.

Dengan kata lain, antar variabel predictor dalam model regresi ini terbatas dari gejala multikolinearitas yang dapat mempengaruhi interpretasi hasil. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel-variabel bebas pada model regresi ini tidak saling berkorelasi sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	,371	2,694	Bebas Multikolinearitas
X2	,231	4,324	Bebas Multikolinearitas
X3	,238	4,201	Bebas Multikolinearitas
X4	,230	4,344	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji glejser diketahui seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai sig > 0,05 dengan nilai sig pada variabel lingkungan kerja 0,781, nilai sig komunikasi sebesar 0,706, nilai sig kompetensi sebesar 0,397, dan nilai sig motivasi sebesar 0,026. Jika nilai sig > 0,05 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kompetensi dinyatakan bebas heteroskedastisitas, namun variabel motivasi tidak bebas heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.535	.650		3.898	.000
	Lingkungan Kerja	.013	.046	.049	.279	.781
	Komunikasi	.022	.058	.084	.378	.706
	Kompetensi	.048	.056	.185	.851	.397
	Motivasi	-.139	.061	-.503	-2.270	.026

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis maka model regresi pada penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi X1 sebesar 0,358 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman pada variabel lingkungan, dengan anggapan variabel lainnya tetap, akan diikuti oleh peningkatan pada variabel kinerja pengurus.
2. Koefisien regresi X2 sebesar 0,017 mengindikasikan bahwa komunikasi yang baik pada variabel komunikasi, dengan anggapan variabel lainnya tetap, akan diikuti oleh peningkatan pada variabel kinerja pengurus.
3. Koefisien regresi X3 sebesar 0,409 mengindikasikan bahwa kompetensi yang meningkat pada variabel kompetensi, dengan anggapan variabel lainnya tetap, akan diikuti oleh peningkatan pada variabel kinerja pengurus.
4. Koefisien regresi X4 sebesar -0,216 menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pada variabel motivasi, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, berkorelasi negatif dengan peningkatan variabel kinerja pengurus. Koefisien regresi X4 sebesar -0,216 yang berarti apabila motivasi semakin tinggi sementara variabel lain dianggap konstan, maka kinerja pengurus akan mengalami penurunan

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.641	1.139		4.075	.000
	Lingkungan Kerja	.358	.081	.496	4.400	.000
	Komunikasi	.017	.102	.024	.169	.866
	Kompetensi	.409	.098	.584	4.155	.000
	Motivasi	-.216	.107	-.288	-2.012	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Uji t

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,000 atau < 0.05 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil t sesuai dengan H1 yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus.
2. Nilai signifikansi variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,866 atau > 0.05 . Artinya komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hal ini dapat disimpulkan bahwa uji t tidak sesuai dengan H2 yang variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.
3. Nilai signifikansi Kompetensi (X3) sebesar 0,000 atau < 0.05 . Artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hal ini dapat disimpulkan bahwa t sesuai dengan H3 yang berarti variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus.
4. Nilai signifikansi motivasi (X4) sebesar 0,048 atau < 0.05 . Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil t sesuai dengan H4 yang berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

**Tabel 7. Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.641	1.139		4.075	.000
	Lingkungan Kerja	.358	.081	.496	4.400	.000
	Komunikasi	.017	.102	.024	.169	.866
	Kompetensi	.409	.098	.584	4.155	.000
	Motivasi	-.216	.107	-.288	-2.012	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R^2 pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *adjusted R square* sebesar 0,600. Hal ini mengindikasikan bahwa keseluruhan variabel lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan motivasi menjelaskan bahwa kontribusi simultan sebesar 60% terhadap variabel dependen yaitu kinerja pengurus. Sisanya sebesar 40% menjelaskan bahwa kontribusi tersebut hasil dari faktor-faktor lain, seperti: kepemimpinan, kecerdasan spiritual, minat organisasi, kedisiplinan di luar model regresi penelitian ini.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.600	1.61365

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber : Data diolah SPSS 25, 2024

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengurus

Lingkungan kerja yang baik terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pengurus. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, semakin

meningkat pula kinerja para pengurus. Pengaruh positif ini dapat dijelaskan melalui berbagai faktor: pertama, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan pengurus untuk lebih fokus pada tugas-tugas mereka sehingga meningkatkan produktivitas. Suasana kerja yang positif juga cenderung meningkatkan semangat dan motivasi pengurus untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Selain itu, lingkungan yang baik dapat mengurangi tingkat stres, memungkinkan pengurus untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Ruang kerja yang mendukung dapat merangsang pemikiran kreatif dan inovatif yang berdampak positif pada kinerja. Lingkungan yang kondusif juga mendorong interaksi positif antar pengurus. Meningkatkan kerja sama tim dan koordinasi. Tidak hanya itu, lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada kesehatan fisik dan mental pengurus yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Akhirnya pengurus merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung lebih loyal dan berkomitmen pada organisasi yang terceminkan dalam kinerja mereka yang lebih baik. Dengan demikian untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pengurus secara keseluruhan, memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan Naharuddin dan Sadegi (2013) yang berjudul; “*Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia*” menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa elemen-elemen lingkungan kerja seperti kenyamanan tempat kerja dan keterlibatan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pengurus. Ini berarti bahwa meskipun ada kecenderungan peningkatan komunikasi berhubungan dengan peningkatan kinerja pengurus, hubungan ini tidak cukup kuat secara statistik untuk dianggap signifikan. Temuan ini menggambarkan bahwa komunikasi memang memiliki peran dalam kinerja pengurus, tetapi pengaruhnya mungkin tidak sebesar atau sekonsisten yang diharapkan. Penjelasan lebih lanjut mengenai pengaruh positif tidak signifikan ini penting untuk dipahami. Meskipun hasil menunjukkan adanya hubungan positif, tidak signifikan statistik mengindikasikan bahwa kita tidak dapat dengan yakin menyimpulkan bahwa peningkatan komunikasi selalu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang konsisten atau substansial. Ini bisa terjadi karena beberapa alasan, seperti variabilitas dalam data, ukuran sampel yang relatif kecil, kompleksitas hubungan antara komunikasi dan kinerja atau adanya efek ambang batas dalam komunikasi.

Beberapa faktor yang mungkin menjelaskan hasil ini, yaitu kualitas komunikasi yang bervariasi di antara pengurus, perbedaan dalam interpretasi dan implementasi informasi yang dikomunikasikan, adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja (seperti motivasi intrinsik atau keahlian teknis) kendala dalam pengukuran variabel komunikasi atau kinerja, faktor kontekstual organisasi dan perbedaan individual pengurus. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi penting, organisasi perlu mempertimbangkan aspek-aspek lain dalam upaya meningkatkan kinerja pengurus. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika komunikasi dalam organisasi dan bagaimana mengoptimalkannya untuk mendukung kinerja pengurus secara lebih efektif, mungkin dengan melibatkan analisis yang lebih mendalam tentang jenis komunikasi yang paling efektif, faktor-faktor moderasi mempengaruhi hubungan komunikasi dengan kinerja dan interaksi antara komunikasi dengan variabel organisasi lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan Smith dan Johnson (2018) berjudul “*Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus: Studi Kasus pada Organisasi Non-Profit di Indonesia*” menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini Menunjukkan bahwa komunikasi bukan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pengurus tersebut.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pengurus

Kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pengurus. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dan relevan kompetensi yang dimiliki oleh pengurus, semakin meningkat pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengaruh positif ini dapat dijelaskan melalui berbagai aspek kunci dalam kinerja organisasi. Pengurus dengan kompetensi yang tinggi memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Mereka mampu menganalisis situasi dengan lebih baik, mengambil keputusan yang tepat dan menyelesaikan masalah dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Selain itu, kompetensi yang kuat memungkinkan pengurus untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan baru dalam lingkungan kerja. Mereka lebih siap menghadapi tantangan dan dapat mengembangkan solusi inovatif untuk masalah-masalah kompleks. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individual, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengurus dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih besar dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kepercayaan diri ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab yang lebih besar. Akibatnya, mereka sering kali menunjukkan kinerja yang melampaui ekspektasi standar. Kompetensi yang kuat juga memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi yang lebih efektif antar pengurus. Mereka dapat lebih mudah memahami dan berkontribusi dalam diskusi teknis, berbagai pengetahuan dan bekerja sama dalam proyek-proyek kompleks. Hal ini meningkatkan sinergi tim dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Akhirnya pengurus dengan kompetensi tinggi sering kali menjadi teladan dan mentor bagi rekan-rekan mereka yang pada gilirannya meningkatkan standar kinerja di seluruh organisasi. Mereka dapat membantu dalam pengembangan dan pelatihan anggota tim lainnya sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja kolektif.

Dengan demikian untuk pengembangan kompetensi pengurus merupakan strategi yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja individual dan organisasi secara keseluruhan. Ini tidak hanya berdampak pada produktivitas dan efisiensi jangka pendek tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk keberhasilan dan pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang.

Penelitian sejalan dengan She et al. (2019) dengan judul “*Competency based superior performance and organizational effectiveness*” memberikan wawasan penting tentang hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan khususnya dalam konteks industri teknologi informasi. Studi ini menyelidiki bagaimana kompetensi berbasis kinerja unggul (*superior performance based competencies*) mempengaruhi efektivitas organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pengurus, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi justru semakin rendah kinerja pengurus. Meskipun temuan ini mungkin tampak kontra intuitif signifikansi statistiknya menunjukkan bahwa hubungan ini konsisten dan bukan kebetulan dalam sampel yang diteliti. Penjelasan untuk fenomena ini dapat melibatkan berbagai faktor kompleks. Motivasi yang terlalu tinggi bisa menciptakan tekanan berlebihan dan stres pada pengurus yang dapat menurunkan kinerja mereka. Kecenderungan perfeksionis pada pengurus dengan motivasi tinggi mungkin menghemat produktivitas dan efisiensi keseluruhan. Risiko burnout akibat motivasi tinggi yang berkelanjutan tanpa istirahat yang cukup juga bisa menjadi faktor penurunan kinerja jangka panjang. Ketidaksesuaian antara jenis motivasi yang ada dengan kebutuhan organisasi atau tugas pengurus bisa menyebabkan tidak efisien. Ekspektasi yang tidak realistis dari motivasi tinggi mungkin menyebabkan pengurus menetapkan tujuan terlalu ambisius yang ketika tidak tercapai dapat menurunkan semangat dan kinerja. Kurangnya keseimbangan kerja dengan kehidupan akibat motivasi berlebihan juga bisa berdampak negatif pada kinerja keseluruhan. Faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja atau

dinamika tim yang tidak terukur dalam penelitian ini mungkin juga berperan. Selain itu, fokus pada kuantitas daripada kualitas akibat motivasi tinggi bisa berdampak negatif pada penilaian kerja keseluruhan. Untuk memahami fenomena ini lebih komprehensif diperlukan penelitian lanjutan yang menyelidiki jenis motivasi: faktor-faktor organisasi dan dinamika kerja pengurus dengan melalui analisis kualitatif, studi longitudinal, atau eksperimen dengan intervensi motivasi yang berbeda. Temuan ini menekankan pentingnya bagi manajemen untuk memperhatikan keseimbangan antara motivasi dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pengurus serta mempertimbangkan pendekatan yang lebih holistik dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Salah satu penelitian yang relevan adalah studi yang dilakukan oleh IDP Abdullah (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)”. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi bukan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pengurus tersebut.

Kesimpulan Dan Saran

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, maka 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 IPPNU UNISMA. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti mis-komunikasi, overload, 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 ini 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 dan telah dijelaskan diatas bahwa hasil survei mengenai distribusi skor kinerja pengurus PK IPNU IPPNU Universitas Islam Malang (UNISMA) menunjukkan beberapa temuan penting. Rata-rata skor kinerja pengurus tercatat 85 dengan deviasi skor kinerja pengurus sebesar 10. Rentang skor kinerja pengurus tercatat 60 dan nilai maksimumnya mencapai 100. Hal menarik hasil survei tersebut, mayoritas 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.

Saran

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

A. Bagi akademis

1. Peneliti selanjutnya dapat menambah variable bebas lain seperti lain seperti lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan motivasi atau variable lain yang berpengaruh terhadap kinerja pengurus.
2. Penelitiselanjutnya dapat memperbanyak atau mengubah beberapa indicator yang digunakan pada digunakan pada setiap variable.
3. Penelitian serupa dapat dilakukan di organisasi lain atau suatu Perusahaan lain agar mendapat 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.

Referensi

- Abusama, Muhammad, Haming, Murdifin, & Hamzah, Muh Nasir. (2017). *Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school*.
- Abdullah Ma'ruf, (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Busro, Muhammad, (2018). *“Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Telivisi (BBSTV Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 157-164.
- Arief, E. F., & Nisa, K. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Qiara Media.
- Bukhari, A., & Pasaribu, V. L. D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Eksan, M. (2020). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- 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 karya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama*, 1(1).
- Hardjana, A. M. (2016). *Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mulyana, D. (2015). *Ilmu komunikasi: suatu pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013) *Factors of Workplace Environment that Affect Employees Perfomance: A Case Study of Miyazu Malaysia. International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78.
- Nasution, Dito A. D, Puja R. R., Soulthan S. B., Dedy H. S., M Firza A., (2020). Identifikasi Strategi Keberhasilan Layanan E-Government Di Kota Medan. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan* hlm:106-112.
- Nurnaningsih, S. (2019). *Teori motivasi*. Surabaya: Media sahabat Cendekia.

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2021 tentang Organisasi Kemahasiswaan.
- 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.
- Shet, S. V., Patil, S. V., & Chandawarkar, M. R. (2019) *Competency based superior performance and organizational effectiveness. International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(4), 753-773.
- Sikula, A. E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Erlangga.
- Smith, J., & Johnson, A. (2018). Analisis Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus: Studi Kasus pada Organisasi Non-Profit di Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 123-140.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

Reza Rahmad Ramadhan *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Agus Widarko **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Alfian Budi Primanto ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma