

Muhammad Syaifuddin  
162010200129 Artikel  
Ilmiah.docx  
*by*

---

**Submission date:** 14-Sep-2021 07:36AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1647849895

**File name:** Muhammad Syaifuddin 162010200129 Artikel Ilmiah.docx (100.04K)

**Word count:** 3201

**Character count:** 21249



## Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Lazismu Umsida)

Muhammad Syaifuddin<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [162010200129@umsida.ac.id](mailto:162010200129@umsida.ac.id)<sup>1)</sup>

### Abstract.

*This study aims to determine The Effect of Organizational Commitment, Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance (Study on Lazismu Umsida). This research is quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study was 40 employees of Lazismu Umsida. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 22 for windows. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurements used a Likert scale that was tested for validity and reliability. The results of this study prove that Organizational Commitment influences on Employee Performance, Organizational Communication influences on Employee Performance, Organizational Culture also influences on Employee Performance. Other than that Organizational Commitment, Organizational Communication and Organizational Culture influence simultaneously on Employee Performance*

**Keywords** - Organization Commitment, Organization Communication, Organization Culture, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Lazismu Umsida). Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan Lazismu Umsida. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 22 for windows. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapatkan dari kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci** - Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Komitmen organisasi berorientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Sedangkan Widaayanti dan Faarida (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengaenal dan terikat pada organisasinya.

Komunikasi organisasi menjadi hal penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain. Komunikasi dapat menciptakan kepuasan bagi orang-orang yang melaksukannya, seperti yang disungkapkan Dale Carnegie (2014) bahwa kepuasan bisnis, sosial, dan pribadi tergantung pada kemampuan seseorang berkomunikasi dengan jelas pada orang lain, apa pekerjaannya, apa yang disinginkannya, dan apa yang dipercayainya.

Budaya organisasi merupakan nilai – nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Sedangkan menurut Luthans dalam Moehrisono (2014) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan norma – norma dan nilai – nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. terlebih dahulu diperlukan pengukuran untuk menentukan kinerjanya.

Organisasi adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Ada dua jenis organisasi yaitu organisasi perusahaan dan organisasi sosial. Organisasi perusahaan memiliki prinsip kegiatan ekonomis rasional dan bertujuan untuk mencari laba sebesar-besarnya, sedangkan organisasi sosial memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan, dan prinsip kegiatannya ialah pengabdian sosial (Riono et al., 2020).

## II. METODE

## 2.1. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistic. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang terjadi.

## 2.2. Populasi

Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi meliputi jumlah dan seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota kelas lazismu umssida yaitu sebanyak 40 mahasiswa relawan lazismu umssida.

## 2.3. Uji Validitas

Untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid, perlu dilakukan pengujian validitas sebelum instrumen penelitian. Standar instrumen valid menurut Sugiyono (2016) berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Hidayat & Sadewa, 2020).

## 2.4. Uji Reliabilitas

Instrumen yang mempunyai reliabilitas menurut Sugiyono (2016) berarti instrumen yang mana digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama meskipun dalam waktu yang berbeda (Hidayat & Sadewa, 2020).

## 2.5. Teknik Analisis Data

### A. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dengan tujuan agar data setiap variabel yang dianalisis harus berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal akan mempunyai sebaran yang normal pula, sehingga data tersebut dianggap dapat mewakili populasi (Hidayat & Sadewa, 2020). Ada beberapa cara yang dapat mendeteksi bagaimana residual berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan di antara variabel bebas apakah memiliki masalah multikorelasi atau korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi di antara variabel bebas (Nanincova, 2019). Agar dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi adalah sebagai berikut:

- Jika angka tolerance diatas ( $>$ ) 0,1
- Jika nilai VIF dibawah ( $<$ ) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

#### 3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka terjadi homokedastisitas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat scatterplot. Jika di dalam Scatterplot titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas (Nanincova, 2019).

### B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial.

Analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sumber: Sugiyono, 2013)

Keterangan :

$Y$	=	Kinerja organisasi
$b_0$	=	Bilangan Konstanta
$b_1, b_2, b_3$	=	koefisien regresi
$X_1$	=	Komitmen organisasi
$X_2$	=	Komunikasi organisasi
$X_3$	=	Budaya organisasi
$e$	=	Epsilon (pengaruh faktor lain)

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Analisis Data dan Hasil Penelitian

##### A. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini salah satunya yang digunakan yaitu penelitian deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul dari kuesioner yang sudah disebarkan oleh peneliti kepada para karyawan atau responden. Sebagaimana disebutkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Tingkat Pengembalian Kuisoner**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	40
Kuesioner yang kembali	40
Persentase respon rate	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang dianalisis	40

Sumber : Data diringkas dari hasil pengumpulan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa dari 40 kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, sebanyak 40 kuesioner yang kembali dan tidak ada responden yang tidak mengembalikan kuesioner. Jadi persentase respon rate ini akan meliputi jawaban dari semua responden yang berjumlah 40 orang responden. Berikut adalah deskripsi responden yang dijadikan sampel penelitian untuk mendapatkan data.

##### 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil kuesioner yang telah dikembalikan oleh para responden, maka peneliti akan meneliti tanggapan dari para responden dalam penelitian ini sebanyak 2 jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Berjenis kelamin laki-laki berjumlah 12 orang dengan persentase 30% sedangkan yang berjenis perempuan berjumlah 28 orang dengan persentase 70%. Sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	12	30.0	30.0	30.0
	Perempuan	28	70.0	70.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah

##### 2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Lazismu Umsida sebanyak 40 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini juga dapat dilihat dari usia. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia**

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	16-20	8	20.0	20.0	20.0
	21-25	26	65.0	65.0	85.0
	26-30	6	15.0	15.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah

##### 4. Pengujian Kualitas Data

Untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, diperlukan instrumen yang valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang harus digunakan untuk mendapatkan data dalam (mengukur) harus valid, sedangkan instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan suatu data yang sama, secara rinci pengujian instrumen penelitian disajikan, sebagai berikut :

##### C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan agar data disetiap variabel yang dianalisis harus berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal akan memiliki sebaran yang normal juga, sehingga data tersebut dapat dianggap telah mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan uji normalitas secara statistik dengan memilih Signifikansi di bagian Kolmogorov Smirnov.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72704324
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.079
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

data SPSS

Sumber : Output

2. Uji

Multikolinieritas

Menurut

Sarjosno dan Julaianita (2011), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah gejala multikolinieritas atau tidak. Untuk mengetahui hasil uji multikolinier dilakukan dengan melihat tabel *Coefficients* pada kolom nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak ada masalah pada multikolinieritas, sedangkan jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka dalam model regresi terjadi adanya gejala multikolinieritas (Nanincova, 2019).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

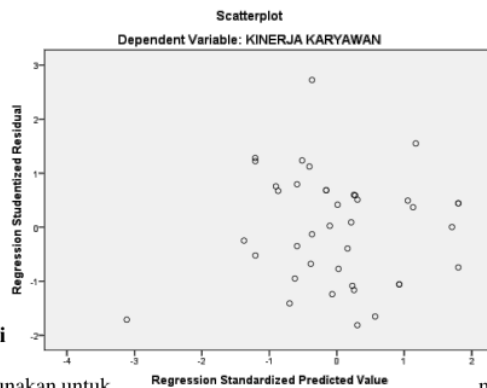
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>(Constant)</i>		
Komitmen Organisasi	.251	3.977
Komunikasi Organisasi	.204	4.911
Budaya Organisasi	.178	5.605

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data output SPSS

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya dan Julanita (2011) heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*. Jika dimana titik-titik tersebut membentuk suatu pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar dan menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Output data SPSS

**Gambar 4.3**  
**Hasil Pengujian**  
**D. Uji Regresi**  
Analisis

analisis yang digunakan untuk

**Heteroskedastisitas**  
**Linier Berganda**

regresi dalam penelitian ini merupakan mengukur suatu variabel bebas terhadap

Dalam penelitian ini terdapat variabel komitmen organisasi (X1), komunikasi organisasi (X2),

budaya organisasi (X3), dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) study pada Lazismu Umsida.

**Tabel 4.12**  
**Tabel Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.182	1.869		1.168	.251		
	KOMITMEN ORGANISASI	.469	.142	.581	3.312	.002	.251	3.977
	KOMUNIKASI ORGANISASI	-.056	.230	-.048	-.245	.808	.204	4.911
	BUDAYA ORGANISASI	.261	.158	.343	1.647	.108	.178	5.605

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output Data SPSS

#### E. Pengujian Terhadap Hipotesis

Dengadn mendgunakan tingkat kepercayaan sdebesar d5% ( $\alpha = 0,05$ ) ddan *degrede of fdreedom* sebedsar  $dk = 3$  ddan  $dfd2 = n - dk - 1$  ( $4d0 - 3 d- 1 = 36$ ) sdehingga dipedroleh  $t_{tabel}$  sebdesar 1,6883.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.182	1.869		1.168	.251
	KOMITMEN ORGANISASI	.469	.142	.581	3.312	.002
	KOMUNIKASI ORGANISASI	-.056	.230	-.048	-.245	.808
	BUDAYA ORGANISASI	.261	.158	.343	1.647	.108

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output Data SPSS

#### F. Analisis Regresi Linier Berganda

##### 1. Uji Parsial (Uji t)

Udji t (parsial) digundakan untuk dmengudji kdomitmen organdisasi, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan menggunakan uji t.

##### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk menguji pengaruh variabel orientasi pelanggan, orientasi pasar, inovasi produk secara simultan terhadap kinerja pemasaran ddengan ddasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

a.  $Hd_0 = F_{hitung} < F_{tabel}$  berdarti  $Hd_0$  diterima ddan  $H_{ad}$  ditodlak.

Hdal indid menunjukkan bahdwa tidakd terdadpat pdngaruh sedcara simudltan adntara varidabel  $Xd1$ ,  $X2d$ , dadn  $X3d$  terhadap variadbel  $Yd$ .

b.  $Hd_a = F_{hitung} > F_{tabel}$  brardti  $Hd_0$  ditdolak dadn  $Hd_a$  ditedrima.

Hdal indid menunjukkan bahdwa terdadpat pdngaruh sedcara simudltan antadra varidabel  $X1d$ ,  $X2d$ , dand  $X3$  tderhadap vadriabel  $Yd$ .

##### 3. Koefidsien Korelasi Bergadnda (Uji R)

Digunakadn undtuk menghitdung tdingkat keerdatan hdubugan antarda vadriabel bebdas ddan vardiabel terdikat. Berikdut adadalah tabel hasil pengudjian ujid R :

**Tabel 4.16**  
**Uji R**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.698	1.79756

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output Data SPSS

**4. Koefisien Determinan (Uji R<sup>2</sup>)**

Uji R *square* digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel terikat akibat variabel bebas. Dibawah ini adalah tabel dari hasil pengujian uji R :

**Tabel 4.17****Uji R<sup>2</sup>****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.698	1.79756

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output Data SPSS

**3.2. Pembahasan**

Hasil dari penelitian yang sudah di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS statistik versi 22.s0.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Study Pada Lazismu Umsida) sedangkan komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Study Pada Lazismu Umsida).

**VII. KESIMPULAN****5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Study Pada Lazismu Umsida).
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Study Pada Lazismu Umsida).
3. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Study Pada Lazismu Umsida).



## 5.2 Saran

1. Komitmen organisasi pada Lazismu Umsida sudah terlaksana dengan baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Maka disarankan agar pimpinan dan para relawan lebih sering mengadakan kegiatan seperti Amil Camping untuk tetap menjaga ke solidan pemimpin dan para relawan Lazismu Umsida dengan baik.
2. Komunikasi organisasi pada Lazismu Umsida belum terlaksana dengan baik, maka perlu adanya peningkatan gaya komunikasi organisasi antara pimpinan dan para relawan Lazismu Umsida, agar tidak terjadi miscommunication. Jika komunikasi organisasi tidak dilakukan dengan baik akan berdampak semakin buruk terhadap kinerja karyawan pada organisasi Lazismu Umsida.
3. Budaya organisasi pada Lazismu Umsida sudah terlaksana cukup baik, namun ada beberapa yang perlu diperhatikan oleh perusahaan Lazismu Umsida, diantaranya berorientasi kepada manusia (*people orientation*), berorientasi tim (*team orientation*), Agresif (*aggressiveness*), stabil (*stability*). Maka disarankan agar Lazismu Umsida lebih meningkatkan lagi secara optimal berorientasi kepada manusia (*people orientation*), berorientasi tim (*team orientation*), Agresif (*aggressiveness*), stabil (*stability*) supaya kinerja karyawan Lazismu Umsida meningkat.
4. Kinerja karyawan pada Lazismu Umsida sudah terlaksana cukup baik, namun ada beberapa hal lagi yang perlu diperhatikan agar kinerja karyawan dapat meningkat maka disarankan agar para relawan lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik disiplin yang timbul dari diri sendiri maupun disiplin berdasarkan perintah perusahaan agar lebih mencapai prestasi lebih baik lagi.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti ucapkan kepada :

1. Bapak Dr. Hidayatulloh, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Bapak Wisnu P. Setiyono, SE. M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

3. Dewi Komala Sari, SE. MM. Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
4. Sumartik, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, motivasi, dan pengarahan kepada penulis.
5. Herlinda Maya Kumala Sari, SE., MM. Selaku dosen wali yang telah memberikan dukungannya selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan segenap staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
7. Pihak Perusahaan dan Lazismu UMSIDA yang telah banyak membantu peneliti untuk memperoleh informasi data yang diperlukan.
8. Orang tua saya beserta keluarga yang selalu mendukung, mendoakan dan memberi semangat dalam proses penyusunan skripsi ini hingga akhir.
9. Teman-teman saya yang selalu mendukung saya yang selama ini menemani dan berjuang bersama dari awal kuliah hingga akhir penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga niat baik dan doa yang terbaik dibalas oleh Allah SWT.

#### REFERENSI

- Aji, G. B., & Cori, C. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada Pt . Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*, 11(2), 24–35.
- Akbar, M. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Arieska, P., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif. *Jurnal Statistika*, 6(2), 166–171. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/statistik/article/view/4322/4001>
- Gustina, Hubeis, & Riyanto. (2008). Jaringan Komunikasi Dan Peran Perempuan dalam Mempertahankan Budaya Rudat. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 6(1), 72–89. <https://doi.org/10.29244/jurnalkmp.6.1>.
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hidayat, A., & Sadewa, P. (2020). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Eviews Terhadap Sikap Belajar dan Kemampuan Pemecahan Masalah Statistik. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 321–328.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 11(1), 78–91. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v11i1.13164>

- Nurhalim, F., Tobing, D. S. K., & Sudarsih. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. *Jurnal Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–4.
- Purbasari, I. (2015). Pengelolaan Zakat Oleh Badan Dan Lembaga Amil Zakat Di Surabaya Dan Gresik. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 27(1), 68–81. <https://doi.org/10.22146/jmh.15911>
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(9), 138–147.
- Sasmita, H. A., & Fatmawati, E. (2012). Alur Komunikasi Organisasi Di Upt Perpustakaan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 1–20.
- Simbolon, S. (2017). Analisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ira Widya Utama Medan. 18(1), 27–43.
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 49, 1–9.
- Syaputra, A. D. (2016). Perananan LAZISMU dalam mengentaskan kemiskinan masyarakat DI Yogyakarta. *Journal of Islamic Economics Lariba*, 2(2), 49–56.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). III(4), 1–20.

ORIGINALITY REPORT

---

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1

[eprints.umg.ac.id](http://eprints.umg.ac.id)

Internet Source

3%

---

2

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan  
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

3%

---

3

[repository.untag-sby.ac.id](http://repository.untag-sby.ac.id)

Internet Source

2%

---

4

[digilib.uinsby.ac.id](http://digilib.uinsby.ac.id)

Internet Source

2%

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On