

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.817>

Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **The Effect of Culture Characteristics, Commitment, and Organizational Communication on Employee Performance at Educational Institutions.**

*Pengaruh Karakteristik Budaya, Komitmen, dan Komunikasi Organisasi terhadap Performa Karyawan Lembaga Pendidikan.*

**Syamsur Rizalul Fikri, [syamsurrf@gmail.com](mailto:syamsurrf@gmail.com), (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Hasan Ubaidillah, [hasanubaidillah@umsida.ac.id](mailto:hasanubaidillah@umsida.ac.id), (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of cultural characteristics, commitment, and organizational communication on the performance of employees of the Independent Cendekia Insan Educational Institution. The analytical tool used is tabulating the questionnaire, collecting data in the form of validity testing and reliability testing. The hypotheses in this study were tested using classical assumption analysis, multiple linear regression, coefficient of determination (R<sup>2</sup>), partial correlation coefficient, t test, F test and test using SPSS software for Windows version 18. The results of this study resulted in several conclusions, namely: ( 1) There is a simultaneous influence of organizational culture characteristics, Commitment, and Communication on employee performance (2) There is a partial influence of organizational culture, Commitment, and Communication characteristics on managerial performance (3) Among the characteristics of organizational culture, Commitment, and Communication, cultural characteristics organization has the most significant effect on employee performance.

Published date: 2022-11-14 00:00:00

## Pendahuluan

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, telah membawa perubahan yang luas untuk semua aspek kehidupan manusia, termasuk kehidupan organisasi, baik yang bergerak di sektor bisnis maupun layanan publik. Keberadaan organisasi di zaman globalisasi, harus dianggap sebagai makhluk hidup siapa ingin tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan lingkungan yang berubah. Untuk mengembangkan suatu organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif berbasis nilai, maka manajemen perlu memperhatikan budaya organisasinya, karena budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, yang dikenakan [1] dan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang memegang teguh sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban dan perilaku dalam organisasi menurut [2].

Akar dari budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi menunjukkan ciri, sifat, unsur, atau elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi. Setiap organisasi akan menampilkan sifat dan cirinya berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang dimilikinya [3]. Artinya adanya harmoni dan kesepakatan yang kuat antara anggota organisasi tentang apa yang diyakini menjadi organisasi. Keserasian tujuan semacam ini akan membangun kekompakan, kesetiaan, dan komitmen organisasi, yang pada gilirannya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi [4].

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi ingin sukses dalam karirnya, dan salah satu langkah yang dapat diambil jika ingin berhasil dibutuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen berarti karyawan ingin tetap mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi dan bersedia melakukan bisnis untuk pencapaian tujuan tinggi organisasi [5]. Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota kelompok, kemauan sebuah upaya tinggi untuk organisasi, serta keyakinan dan penerimaan tertentu terhadap nilai dan tujuan dari organisasi.

Komunikasi dianggap sebagai unsur penting dalam pengaturan kerja organisasi. Komunikasi Organisasi membantu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam hal ini [6] menganggap komunikasi organisasi sebagai pendekatan di mana setiap orang harus berpartisipasi. Ini mengarah pada berbagi pengetahuan, pendapat, dan gagasan yang menghasilkan inovasi, pengambilan keputusan yang efektif dan juga meningkatkan produktivitas suatu organisasi.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja dalam bahasa Inggris yakni performance, dan kerap diindonesiakan dengan kata performa [7].

Performa adalah hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik. Manajemen kinerja karyawan yang lebih baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi [8].

Pada Lembaga Pendidikan Insan Cendekia Mandiri Boarding School memiliki karakteristik budaya organisasi yang mana selalu berusaha untuk maju dan berkembang dengan mengubah kondisi yang ada kearah yang lebih baik dan merancang job desk atau beban kerja untuk karyawan dengan basis berkelompok, walaupun pada perjalanan masih terdapat kendala dimana beberapa individu dari karyawan belum dapat memegang teguh karakteristik budaya yang di ciptakan oleh Lembaga Pendidikan Insan Cendekia Mandiri Boarding School sehingga berdampak menghambat perkembangan dan kemajuan organisasi. Dan adanya indikasi komitmen yang kurang baik, dibuktikan adanya karyawan yang tidak ingin terikat dan tidak bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membuat keberhasilan Lembaga, melihat dari beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan karakteristik budaya organisasi dan komitmen perlunya ada komunikasi yang baik untuk membantu karyawan mencapai tujuan dari sebuah organisasi, sehingga memungkinkan karyawan dapat mengikuti karakteristik budaya organisasi yang ada sehingga karyawan berkomitmen untuk menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dan relevan dengan performa pekerjaan para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan masih kurangnya performa karyawan, sehingga secara langsung mempengaruhi karakteristik budaya organisasi yang ada, dan mempengaruhi komitmen dan belum mengoptimalkan komunikasi yang baik kepada karyawan sehingga mendorong peneliti untuk meneliti lebih jauh lanjut tentang: "Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Performa Karyawan Lembaga Pendidikan Insan Cendekia Mandiri Boarding School".

## Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di Lembaga Pendidikan Insan Cendekia Mandiri Boarding School, jalan Sarirogo No.01

Sidoarjo.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Lembaga Pendidikan Insan Cendekia Mandiri Boarding School yang berjumlah 139 orang karyawan, meliputi tenaga pendidik 42 orang, staf umum 50, staf maintenance 37 orang dan satuan pengamanan 10 orang.

Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh karyawan yang ada [9]. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan Lembaga Pendidikan Insan Cendekia Mandiri Boarding School yang berjumlah 139 orang karyawan.

1. Jenis data : Jenis data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder.
2. Sumber data : Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif [10] yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah data berupa kuisioner yang diisi oleh responden. Data sekunder yang digunakan adalah sejarah berdirinya, struktur organisasi, visi dan misi, dan sasaran atau tujuan yang ingin dicapai dan data data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang akan menentukan berhasil atau tidak nya suatu penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden yang nantinya harus dijawab atau diisi oleh responden. Kuisioner yang digunakan dalam hal ini berupa kuisioner tertutup yakni kuisioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan menjawabnya secara langsung. Dalam penelitian ini, jawaban yang diperoleh responden akan diukur dengan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

## Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Corelation(r-hitung)	r- kritis	sig.	keterangan
Karakteristik budaya organisasi (X1)	X1.1	0,632	0.30	0,000	Valid
	X1.2	0,589		0,000	Valid
	X1.3	0,564		0,000	Valid
	X1.4	0,631		0,000	Valid
	X1.5	0,658		0,000	Valid
	X1.6	0,655		0,000	Valid
	X1.7	0,581		0,000	Valid
Komitmen (X2)	X2.1	0,601		0,000	Valid
	X2.2	0,816		0,000	Valid
	X2.3	0,796		0,000	Valid
	X2.4	0,405		0,000	Valid
komunikasi (X3)	X3.1	0,639		0,000	Valid
	X3.2	0,769		0,000	Valid
	X3.3	0,793		0,000	Valid
	X3.4	0,697		0,000	Valid
	X3.5	0,788		0,000	Valid
Performa	Y1.1	0,708		0,000	Valid



Karyawan (Y)					
	Y1.2	0,715		0,000	Valid
	Y1.3	0,702		0,000	Valid
	Y1.4	0,746		0,000	Valid
	Y1.5	0,661		0,000	Valid

**Table 1.** Uji Validitas

Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan Variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 (>0,30) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	keterangan
Karakteristik budaya organisasi	0,897	0,60	Reliabel
Komitmen	0,891		Reliabel
komunikasi	0,889		Reliabel
Performa Karyawan	0,887		Reliabel

**Table 2.** Uji Reliabilitas

Dari tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha pada variabel Karakteristik Budaya Organisasi sebesar 0,897, variabel Komitmen sebesar 0,891, variabel Komunikasi sebesar 0,889, dan variabel Performa Karyawan sebesar 0,887. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha > 0,60, maka dapat dikatakan bahwa instrument kuisoner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

*Supplementary Files*

**Gambar 1.** Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut menunjukkan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.Linearity	Kondisi	Kesimpulan
Y → X1	75,216	0,000	sig. < 0,05	Linier
Y → X2	34,823	0,000	sig. < 0,05	Linier
Y → X3	60,050	0,000	sig. < 0,05	Linier

**Table 3.** Uji Linearitas

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sig linearity untuk variabel Performa kerja dengan Karakteristik Budaya Organisasi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), variabel Performa kerja dengan komitmen sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), dan variabel Performa kerja dengan komunikasi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Dari variabel karakteristik budaya organisasi, komitmen dan komunikasi menunjukkan nilai sig linearity < 0,05, maka dikatakan hubungan antar variabel bersifat linear, yang artinya jika ada kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat.

Uji Autokorelasi

Model Summary b						
Model		R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0	1	.749a	.561	.547	1.64609	2.088
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2						

**Table 4.** Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa nilai durbin watson adalah 2,088 maka dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

*Supplementary Files*

**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa data menyebar secara acak, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedasitas.

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerancs	VIF
Karakteristik budaya organisasi (Total_X1)	0,681	1,468
Komitmen (Total_X2)	0,680	1,471
Komunikasi (Total_X3)	0,651	1,535

**Table 5.** Uji Multikolinieritas

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel Karakteristik Budaya Organisasi sebesar 1,468 (< 10), variabel Komitmen sebesar 1,471 (<10) dan variabel Komunikasi sebesar 1,535 (<10). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (Karakteristik Budaya Organisasi, komitmen dan komunikasi) tidak saling mempengaruhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.089	1.912	
	TOTAL_X1	.355	.065	.453
	TOTAL_X2	.094	.107	.074
	TOTAL_X3	.401	.095	.358

**Table 6.** Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil tabel diatas dijelaskan persamaan yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,089 + 0,355X_1 + 0,094X_2 + 0,401X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji F

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.944	3	107.315	39.605	.000a
	Residual	251.994	93	2.710		
	Total	573.938	96			
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2						
b. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Table 7. Uji F

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 39,605 sedangkan pada  $F_{tabel}$  (3;97) dari tabel distribusi adalah sebesar 2,70 dan nilai signifikan yang diperoleh 0,000. hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $39,605 > 2,70$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari pada  $\alpha$  yaitu 0,05. Signifikan  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa variabel karakteristik budaya organisasi (X1), komitmen (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap performa karyawan (Y).

Uji t

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.089	1.912		.046	.963
	TOTAL_X1	.355	.065	.453	5.439	.000
	TOTAL_X2	.094	.107	.074	.884	.379
	TOTAL_X3	.401	.095	.358	4.204	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Table 8. Uji t

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji hipotesis secara parsial sebagai berikut :

Pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap performa karyawan.

$H_1$  : variabel karakteristik budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan.

variabel karakteristik budaya organisasi terhadap performa karyawan diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $5,439 > 1,6614$ ). Dengan demikian bahwa  $H_a$  diterima, dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel karakteristik budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan Lembaga Pendidikan Insan Cendekia Mandiri Boarding School..

Pengaruh komitmen terhadap performa karyawan.

$H_2$  : variabel karakteristik budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan.

variabel komitmen terhadap performa karyawan diperoleh nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $0,884 < 1,6614$ ). Dengan demikian bahwa  $H_a$  ditolak, dan  $H_0$  diterima, artinya variabel komitmen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan Lembaga Pendidikan Insan Cendekia Mandiri Boarding School.

Pengaruh komunikasi terhadap performa karyawan.

Variabel komunikasi terhadap performa karyawan diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $0,358 > 1,6614$ ). Dengan demikian bahwa  $H_a$  ditolak, dan  $H_0$  diterima, artinya variabel komunikasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan Lembaga Pendidikan Insan Cendekia Mandiri Boarding School.

Uji R

Model Summary b					
Model		R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.749a	.561	.547	1.64609

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2  
b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Table 9. Uji R

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,749 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi karakteristik budaya organisasi, komitmen dan komunikasi terhadap performa karyawan.

Uji R<sup>2</sup>

Model Summary b						
Model		R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.749a	.561	.547		1.64609
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2						
b. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Table 10. Uji R<sup>2</sup>

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,561 atau 56%, sehingga variabel karakteristik budaya organisasi, komitmen dan komunikasi menjelaskan variabel performa karyawan dan sisanya 44% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis Pertama : Ada pengaruh karakteristik budaya Organisasi, komitmen, dan komunikasi secara simultan terhadap performa karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel karakteristik budaya Organisasi, komitmen, dan komunikasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap performa karyawan. Hipotesis “Ada pengaruh karakteristik budaya Organisasi, komitmen, dan komunikasi secara simultan terhadap performa karyawan”, diterima. Artinya peningkatan pada karakteristik budaya Organisasi, komitmen, dan komunikasi akan meningkatkan atau menurunkan performa karyawan.

Pengaruh karakteristik budaya Organisasi, komitmen, dan komunikasi terhadap performa karyawan memiliki tingkat hubungan korelasi tergolong sangat kuat dan searah. Bila variabel bebas karakteristik budaya Organisasi, komitmen, dan komunikasi mengalami peningkatan, maka variabel terikat performa karyawan mengalami peningkatan pula, begitupun sebaliknya. Hal ini menjelaskan Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* sudah memiliki karakteristik budaya organisasi yang tepat dan dijalankan oleh sebagian besar anggota organisasi atau karyawan, yang menjadi basis bagi sikap pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, bagaimana segala sesuatu dilakukan di dalamnya dengan beberapa karakteristik yang meliputi Inovasi dan keberanian mengambil resiko, Perhatian terhadap detail, Berorientasi pada hasil, Berorientasi kepada manusia, Berorientasi pada tim, Agresivitas, Stabilitas, dan adanya harmoni dan kesepakatan yang kuat antara anggota organisasi tentang apa yang diyakini menjadi organisasi. Keserasian tujuan semacam ini akan membangun kekompakan, kesetiaan, dan komitmen organisasi, yang pada gilirannya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan variabel komunikasi yaitu memberi informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijakan organisasi, yang mana diterapkan didalam Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* antara atasan dan bawahan dapat berinteraksi dengan baik dalam penyampaian informasi, pesan maupun nasihat dan saran, sehingga komunikasi dalam Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* berdampak positif terhadap performa karyawan.

Semua variabel bebas berjalan secara simultan dengan baik terhadap variabel terikat, oleh karena itu performa karyawan mengalami peningkatan yang signifikan.

Hipotesis Kedua : Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Komitmen, Dan Komunikasi Secara Parsial Terhadap Performa Karyawan

Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Performa Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa karakteristik budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School*. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi karakteristik budaya Organisasi maka performa karyawan juga semakin tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas hubungan karakteristik budaya Organisasi bisa memberikan dampak yang positif bagi performa karyawan.

Artinya, penerapan karakteristik budaya Organisasi yang ada pada Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* sudah terlaksana dengan baik, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa karakter yang dimiliki oleh karyawan berupa Inovasi keberanian mengambil resiko, dan mampu menjalankan tugasnya secara cermat sehingga membantu Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* mencapai tujuannya dengan baik.

Pengaruh Komitmen Secara Parsial Terhadap Performa Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif terhadap performa karyawan pada Insan Cendekia Mandiri *Boarding School*. Variabel komitmen kurang berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan. komitmen pada Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* dapat dikatakan sangat rendah karena nilai signifikannya menunjukkan angka paling rendah diantara kedua variabel.

Pada dasarnya Kesiediaan untuk bekerja keras, Kesamaan nilai pegawai dan organisasi, Peduli organisasi dan Perasaan gembira karyawan akan menjadi pertimbangan lembaga untuk mencoba meningkatkan kenyamanan karyawan, sehingga membuat karyawan berkomitmen dan bersedia menerima aturan - aturan yang ada, membantu karyawan untuk komitmen agar dapat mencapai performa karyawan.

## Pengaruh Komunikasi Secara Parsial Terhadap Performa Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan Lembaga Insan Cendekia Mandiri Boarding School. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi komunikasi maka performa karyawan juga semakin tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas hubungan komunikasi bisa memberikan dampak yang positif bagi performa karyawan.

Artinya, penerapan komunikasi yang ada pada Lembaga Insan Cendekia Mandiri Boarding School sudah terlaksana dengan baik, hal ini dibuktikan dengan adanya pemahaman pesan secara cermat rekan maupun pimpinan dan berinteraksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan yang baik didalam Lembaga Insan Cendekia Mandiri Boarding School.

Komunikasi berpengaruh terhadap performa karyawan Lembaga Insan Cendekia Mandiri Boarding School, karena memberi informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijakan organisasi, yang mana diterapkan didalam Lembaga Insan Cendekia Mandiri Boarding School antara atasan dan bawahan dapat berinteraksi dengan baik dalam penyampaian informasi, pesan maupun nasihat dan saran, sehingga komunikasi dalam Lembaga Insan Cendekia Mandiri Boarding School berdampak positif terhadap performa karyawan.

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap performa karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi yang di ciptakan lembaga dengan baik dan seefektif mungkin oleh lembaga, maka akan semakin tinggi pula performa karyawan.

Dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kebijakan penerapan karakteristik budaya organisasi yang ada Lembaga Insan Cendekia Mandiri Boarding School sudah terlaksana dengan baik, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa karakter seperti Inovasi keberanian mengambil resiko, mampu menjalankan tugasnya secara cermat dan lembaga selalu berusaha untuk maju dan berkembang dengan mengubah kondisi yang ada kearah yang lebih baik atau tidak mempertahankan status quo. Dapat dikatakan bahwa lembaga telah memiliki karakteristik budaya yang telah dipegang teguh sebagai nilai - nilai oleh anggota organisasi, artinya adanya harmoni dan kesepakatan yang kuat antara anggota organisasi tentang apa yang diyakini menjadi tujuan organisasi.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh signifikan yang artinya performa karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu karakteristik budaya organisasi, komitmen dan komunikasi. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi, komitmen dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap performa karyawan. Dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari karakteristik budaya organisasi, komitmen dan komunikasi, dapat diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi mempunyai nilai terbesar diantara variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap performa karyawan adalah variabel komunikasi organisasi.

## Kesimpulan

1. Variabel karakteristik budaya organisasi, komitmen dan komunikasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap performa karyawan.
2. Variabel karakteristik budaya organisasi, berpengaruh secara parsial dan variabel karakteristik budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan,
3. Diantara variabel karakteristik budaya organisasi, komitmen dan komunikasi; variabel komunikasi organisasi yang mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap variabel performa karyawan pada Insan Cendekia Mandiri Boarding School,

## References

1. Darmawan, 2013. Budaya Organisasi. Bogor Agrrikultur University
2. Uha, 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
3. Wibowo, 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
4. Burhanudin & Sunyoto, 2011. Prilaku Organisasi, Yogyakarta
5. Sutrisno, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
6. Scholfielder (1998), Roos (2008) The performance management source book. Amherts, MA. Human resource development press inc
7. Wirawan (2009). Evaluasi Kinerja sumberdaya manusia. Jakarta: Salemba Empat

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.817>

Article type: (Human Resource Management)

8. Stanton, P. & Nankervis, A. (2011). Lingking strategic HRM, performance management organizational effectiveness; perceptions of managers singapore. *Asia Pacific Busines Revie*, 17 (1), 67 - 84
9. Sugiyono, E. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
10. Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.