

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.v17i0.819>

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 Organizational Commitment , Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance

*Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*

Muhammad Syaifuddin, didinrooney@yahoo.co.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment, organizational communication and organizational culture on employee performance (Study at Lazismu Umsida). This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 40 Lazismu Umsida employees. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS Version 22 for windows. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurement was using a Likert scale which was tested for validity and reliability. The results of this study prove that organizational commitment affects employee performance, organizational communication affects employee performance, organizational culture also affects employee performance. In addition, Organizational Commitment, Organizational Communication and Organizational Culture have a simultaneous effect on Employee Performance.

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

Pendahuluan

Komitmen organisasi berorientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Sedangkan menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya [1].

Komunikasi organisasi menjadi hal penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain. Komunikasi dapat menciptakan kepuasan bagi orang-orang yang melakukannya, seperti yang diungkapkan bahwa kepuasan bisnis, sosial, dan pribadi tergantung pada kemampuan seseorang berkomunikasi dengan jelas pada orang lain, apa pekerjaannya, apa yang diinginkannya, dan apa yang dipercayainya [2].

Budaya organisasi merupakan nilai - nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Sedangkan menurut mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan norma - norma dan nilai - nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi [3].

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 [4].

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 social [5].

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti di LAZISMU Univesitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No. 666 B, Sidowayah, Celep ,kec Sidoarjo, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota relawan lazismu umsida yaitu sebanyak 40 mahasiswa relawan lazismu umsida. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yang menggunakan seluruh jumlah karyawan yang ada. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh anggota relawan lazismu umsida berjumlah 40 orang mahasiswa [6].

Jenis Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, data kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka yang di analisis dengan menggunakan statistik. Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam Penelitian ini menggunakan sumber data yang terdiri dari dua jenis, antara lain, data primer dan data sekunder [7].

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan kuisioner, yang berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2016) kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis kuisioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup dengan tujuan memberikan keleluasaan kepada responden memberikan jawaban-jawabannya sebagai bentuk penggalan data untuk variabel (X) maupun variabel (Y) [7].

Kerangka Konseptual

Supplementary Files

Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Secara Parsial

Hipotesis

1. H_1 = Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (study pada Lazismu Umsida).
2. H_2 = Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan (study pada Lazismu Umsida).

3. H_3 = Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (study pada Lazismu Umsida).
4. H_4 = Ada pengaruh komitmen organisasi, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan (study pada Lazismu Umsida).

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Deskriptif

1. Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

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 :

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative 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	

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Sumber : data primer yang diolah

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative 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	

Table 2. Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dengan usia 21-25 tahun sebanyak 26 responden dengan persentase 65%, sedangkan usia 16-20 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 20%, dan usia 26-30 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 15%.

2. Penilaian Responden Terhadap Butir Pernyataan

Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Variabel komitmen organisasi terdiri dari 6 butir pernyataan. Adapun nilai responden terhadap orientasi pelanggan sebagai berikut :

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1.1	1	2,5%	0	0%	17	42,5%	14	35%	8	20%	40	100%
2	X1.2	0	0%	1	2,5%	7	17,5%	23	57,5%	9	22,5%	40	
3	X1.3	0	0%	1	2,5%	10	25%	23	57,5%	6	15%	40	
4	X1.4	1	2,5%	2	5%	15	37,5%	15	37,5%	7	17,5%	40	
5	X1.5	0	0%	2	5%	13	32,5%	20	50%	5	12,5%	40	
6	X1.6	0	0%	1	2,5%	7	17,5%	20	50%	12	30%	40	

Table 3. Penilaian Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi Sumber : Data primer yang diolah

Variabel Komunikasi Organisasi (X_2)

Variabel komunikasi organisasi terdiri dari 4 butir pernyataan. Adapun nilai responden terhadap orientasi pasar sebagai berikut :

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2.1	0	0%	3	7,5%	16	40%	15	37,5%	6	15%	40	100%
2	X2.2	0	0%	2	5%	4	10%	23	57,5%	11	27,5%	40	
3	X2.3	2	5%	2	5%	15	37,5%	16	40%	5	12,5%	40	
4	X2.4	0	0%	2	5%	21	52,5%	9	22,5%	8	20%	40	

Table 4. Penilaian Responden Terhadap Variabel Komunikasi Organisasi Sumber : Data primer yang diolah

Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Variabel budaya organisasi terdiri dari 7 butir pernyataan. Adapun nilai responden terhadap inovasi produk sebagai berikut :

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X3.1	0	0%	5	12,5%	21	52,5%	8	20%	6	15%	40	100%
2	X3.2	0	0%	1	2,5%	8	20%	19	47,5%	12	30%	40	
3	X3.3	0	0%	0	0%	7	17,5%	24	60%	9	22,5%	40	
4	X3.4	0	0%	0	0%	5	12,5%	21	52,5%	14	35%	40	
5	X3.5	1	2,5%	1	2,5%	4	10%	21	52,5%	13	32,5%	40	
6	X3.6	0	0%	1	2,5%	7	17,5%	20	50%	12	30%	40	
7	X3.7	0	0%	3	7,5%	19	47,5%	14	35%	4	10%	40	

Table 5. Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Sumber : Data primer yang diolah

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 butir pernyataan. Adapun nilai responden terhadap kinerja pemasaran sebagai berikut :

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1	2	5%	0	0%	9	22,5%	22	55%	7	17,5%	40	100%
2	Y2	0	0%	2	5%	10	25%	22	55%	6	15%	40	
3	Y3	0	0%	1	2,5%	8	20%	24	60%	7	17,5%	40	
4	Y4	0	0%	1	2,5%	16	40%	16	40%	7	17,5%	40	
5	Y5	1	2,5%	0	0%	6	15%	24	60%	9	22,5%	40	

Table 6. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Sumber : Data primer yang diolah

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Variabel	Variabel (r-hitung)		Kritis	Sig	Keterangan
Variabel Komitmen Organisasi	X1.1	0,863	0,30	0,000	VALID
	X1.2	0,866		0,000	VALID
	X1.3	0,793		0,000	VALID
	X1.4	0,878		0,000	VALID
	X1.5	0,864		0,000	VALID
	X1.6	0,846		0,000	VALID
Variabel Komunikasi	X2.1	0,836		0,000	VALID

Organisasi					
	X2.2	0,723		0,000	VALID
	X2.3	0,915		0,000	VALID
	X2.4	0,728		0,000	VALID
Variabel Budaya Organisasi	X3.1	0,762		0,000	VALID
	X3.2	0,854		0,000	VALID
	X3.3	0,814		0,000	VALID
	X3.4	0,874		0,000	VALID
	X3.5	0,886		0,000	VALID
	X3.6	0,732		0,000	VALID
	X3.7	0,671		0,000	VALID
Variabel Kinerja Karyawan	Y.1	0,886		0,000	VALID
	Y.2	0,796		0,000	VALID
	Y.3	0,822		0,000	VALID
	Y.4	0,767		0,000	VALID
	Y.5	0,879		0,000	VALID

Table 7. Uji Validitas Sumber : Lampiran output SPSS pengujian 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
Komitmen Organisasi	0,922	0,60	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0,816		Reliabel
Budaya Organisasi	0,901		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,886		Reliabel

Table 8. Uji Reliabilitas Sumber : Lampiran output SPSS pengujian Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha pada variabel Komitmen organisasi sebesar 0,922, variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0,816, variabel Budaya organisasi sebesar 0,901, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,886. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha lebih besar 0,6 , maka dapat dikatakan bahwa instrument kuesioner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
	N	40
Normal Parameters, b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72704324
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.079
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Table 9. Hasil Pengujian Normalitas Sumber : Output data SPSS

Dari hasil pengujian diperoleh nilai *asympt.sig* dari uji Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,200 (0,200 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan *Plot Of Regression Standardized Residual*.

Uji Multikolinieritas

Coefficients a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen Organisasi	.251	3.977
Komunikasi Organisasi	.204	4.911
Budaya Organisasi	.178	5.605

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Table 10. Hasil Pengujian Multikolinieritas Sumber : Data output SPSS

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel komitmen organisasi sebesar 3.977 (< 10), variabel komunikasi organisasi sebesar 4.911 (<10) dan variabel budaya organisasi sebesar 5.605 (<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 (komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan budaya organisasi) tidak saling mempen

Uji Heterosekedasitas

Supplementary Files

Gambar 2. Uji Heterosekedasitas

Berdasarkan gambar yang ada diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan scatterplot titik - titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				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

Table 11. Tabel Uji Regresi Linier Berganda Sumber : Output Data SPSS

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :

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

$$Y = 2,182 + 0,469 X_1 + -0,056 X_2 + 0,261 X_3 + e$$

Pengujian Terhadap Hipotesis

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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						

Table 12. Hasil Pengujian Hipotesis Sumber : Output Data SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df2 = n - k - 1$ ($40 - 3 - 1 = 36$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6883.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji parsial (Uji T)

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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						

Table 13. Pengujian Hasil Regresi Linier Berganda Sumber : Output Data SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df2 = n - k - 1$ ($40 - 3 - 1 = 36$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6883

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.176	3	100.392	31.069	.000b
	Residual	116.324	36	3.231		
	Total	417.500	39			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI						

Table 14. Hasil Uji Simultan Sumber : Output Data SPSS

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 31,069 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar $k=3$ dan $df2 = n - k - 1$ ($40 - 3 - 1 = 36$) maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,866. Oleh karena itu F_{hitung} 31,069 lebih besar daripada F_{tabel} 2,866 dan tabel diatas menunjukkan

nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari = 0,05 maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849a	.721	.698	1.79756
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Table 15. Uji R Sumber : Output Data SPSS

Jangkauan nilai R berkisar sebesar 0-1, yang maksudnya adalah semakin mendekati 1 maka akan semakin kuat hubungan yang dimiliki oleh variabel bebas dengan variabel terikat. Namun apabila semakin mendekati 0 maka hubungan yang dimiliki semakin lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dapat dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,849 hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen dan variabel dependen cukup kuat karena nilainya mendekati angka 1.

Koefisien Determinan Berganda (Uji R²)

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849a	.721	.698	1.79756
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Table 16. Uji R² Sumber : Output Data SPSS

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai dari koefisien determinan (R^2) pada hasil pengujian koefisien determinan berganda (R^2) adalah sebesar 0,721 atau 72,1% sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi dapat menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Hipotesis Pertama : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Lazismu Umsida).

Hasil analisis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lazismu Umsida, sehingga dapat dikatakan bahwa Lazismu Umsida untuk mendorong komitmen organisasi, relawan mengadakan kegiatan "Amil Camping" di salah satu Villa di Trawas setiap tahunnya. Dengan tujuan agar relawan merasa memiliki rasa kekeluargaan di dalam organisasi. Dengan seperti itu relawan akan mempunyai perasaan akan kewajiban menjadi relawan yang baik di organisasi dan relawan menyadari bahwa memang seharusnya tetap bergabung pada organisasi Lazismu Umsida. Selain itu, dengan adanya "Amil Camping" relawan akan merasa dihargai oleh organisasi sehingga relawan akan lebih banyak melibatkan dirinya dengan organisasi dan relawan cenderung setia kepada Lazismu Umsida. Ketika relawan sudah setia dan merasa nyaman bergabung di Lazismu Umsida, sangat kecil kemungkinannya relawan akan meninggalkan organisasi. Relawan akan sadar apa akibatnya jika mereka meninggalkan Lazismu Umsida, mungkin tidak semua organisasi mengadakan "Amil Camping" setiap tahun dan hubungan antar relawan solid. Dengan relawan merasa dihargai oleh organisasi maka secara langsung rasa memiliki organisasi akan timbul dari personal masing-masing relawan sehingga tingkat kinerja karyawan akan meningkat [1].

2. Hipotesis Kedua : Komunikasi Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Lazismu Umsida).

Hasil analisis membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan "Lazismu Umsida", sehingga dapat dikatakan bahwa kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan relawan yang menyebabkan komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Didalam komunikasi antara pimpinan dan para relawan terdapat beberapa perbedaan pendapat yang menimbulkan beberapa konflik dalam berkomunikasi di organisasi Lazismu Umsida. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak dan diterima, yang membuktikan bahwa komunikasi organisasi tidak dapat

membuat kinerja karyawan naik namun alur berkomunikasi ditempat organisasi yang terjadi malah sebaliknya yang membuat kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini bertolak belakang terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar, (2015) yang membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak dapat membuktikan adanya pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan karena komunikasi antara pimpinan, relawan dan para donator yang kurang baik [8].

3. Hipotesis Ketiga : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Lazismu Umsida).

Hasil analisis membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan "Lazismu Umsida", sehingga dapat dikatakan bahwa kurangnya sikap budaya organisasi yang baik didalam organisasi Lazismu Umsida antara pimpinan dan para relawan Lazismu Umsida. Kegiatan rapat evaluasi hanya diadakan dalam waktu 3 bulan sekali, yang seharusnya lebih baik dilakukan rapat evaluasi minimal 1 bulan sekali agar budaya organisasinya semakin baik antara pimpinan dan para relawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak dan diterima, yang membuktikan bahwa budaya organisasi tidak dapat membuat kinerja karyawan naik namun sikap budaya ditempat organisasi yang terjadi malah sebaliknya yang membuat kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian ini bertolak belakang terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Meutia & Husada, (2019) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak dapat membuktikan adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena sikap budaya organisasi antara pimpinan dan para relawan berjalan kurang baik [9].

4. Hipotesis keempat : Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Lazismu Umsida).

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). Lazismu Umsida sudah menerapkan komitmen organisasi dengan baik, adanya komitmen antara para relawan dengan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Dan didorong dengan adanya kegiatan "Amil Camping" di setiap tahunnya yang diadakan di salah satu Villa di daerah Trawas. Dengan tujuan agar relawan merasa memiliki rasa kekeluargaan di dalam organisasi. Dengan seperti itu relawan akan mempunyai perasaan akan kewajiban menjadi relawan yang baik di organisasi dan relawan menyadari bahwa memang seharusnya tetap bergabung pada organisasi Lazismu Umsida. Selain itu, dengan adanya "Amil Camping" relawan akan merasa dihargai oleh organisasi sehingga relawan akan lebih banyak melibatkan dirinya dengan organisasi dan relawan cenderung setia kepada Lazismu Umsida [10].

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Study Pada Lazismu Umsida). Hal ini mempunyai arti semakin tinggi komitmen organisasi yang timbul dari pribadi relawan maka kinerja karyawan semakin baik.
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Study Pada Lazismu Umsida). Hal ini mempunyai arti bahwa semakin rendah alur komunikasi organisasi akan berdampak semakin buruk terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Study Pada Lazismu Umsida). Hal ini mempunyai arti bahwa semakin rendah sikap budaya organisasi akan berdampak semakin buruk terhadap kinerja karyawan, dan juga sebaliknya jika semakin tinggi sikap budaya organisasi maka akan berdampak semakin baik kinerja karyawan dalam organisasi Lazismu Umsida.

References

1. 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.
2. 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.
3. 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>
4. 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>.
5. 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.
6. Hidayat, A., & Sadewa, P. (2020). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Eviews Terhadap Sikap Belajar dan Kemampuan Pemecahan Masalah Statistik. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 321-328.

7. 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>
8. Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, 7(2), 1-5.
9. 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>
10. 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.
11. 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>
12. 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.
13. Sasmita, H. A., & Fatmawati, E. (2012). Alur Komunikasi Organisasi Di Upt Perpustakaan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 1-20.
14. Simbolon, S. (2017). Analisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ira Widya Utama Medan. 18(1), 27-43.
15. Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 49, 1-9.
16. Syaputra, A. D. (2016). Perananan LAZISMU dalam mengentaskan kemiskinan masyarakat DI Yogyakarta. *Journal of Islamic Economics Lariba*, 2(2), 49-56.
17. Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawanpada PT. Bank Negara Indonesia,TBK (Regional Sales Manado). III(4), 1-20.