

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada UKM Seni Islami Universitas Islam Malang)

Bima Nufizar Rosyidi*)

Abdul Kodir Djaelani**)

Khalikussabir***)

Email : tungsewubima22@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Efficient and fast smooth running and satisfying human needs is very important in the life of an enterprise if the people managing it have technical managerial and human skills. Thus organizations need human resources (HR) for organizational change, one of which is Student Creative Unit (UKM). UKM Islamic Art is a student activity unit and a forum for students to develop their talents in the field of Islamic art and to shape the personality of the organization. But due to the lack of frequent communication between members the ability to reach members to participate in active activities in the organization or the members lack of confidence in expressing their opinions in the forum there are still many obstacles to the development of the organization. Lack of understanding of the work of the Council at Unisma Islamic Arts UKM and lack of confidence in the Governor and the Council does not make enhancing productivity a priority. This study used a non-probability sampling method with 66 samples. The results of this study show that organizational commitment cannot mediate the influence between organizational culture and organizational communication on management effectiveness. This means that high or low levels of organizational commitment do not influence the impact of organizational culture and communication on the growth and decline of Islamic artistic behaviour.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Communication, Organizational Commitment, Management Performance

Pendahuluan

Dalam kehidupan, organisasi yang bekerja dengan baik, efisien, cepat dan memuaskan kebutuhan manusia sangat penting ketika mereka yang memimpinya memiliki keterampilan teknis, manajerial, dan keterampilan manusia. Menurut Sahir (2022) organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional, sistematis, terencana, terorganisir, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, infrastruktur, data dan sebagainya digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif memaksa setiap organisasi dan perusahaan untuk bereaksi lebih cepat agar dapat bertahan hidup dan terus berkembang. Perubahan individu sangat diperlukan untuk mendukung perubahan dalam organisasi. Perubahan individu tidaklah mudah karena memerlukan proses adaptasi terhadap perubahan organisasi, dalam hal ini pemimpin merupakan panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus datang dari atas, yaitu dari pemimpin itu sendiri.

Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memiliki salah

satu kegiatan kemahasiswaan di universitas sebagai kegiatan ekstrakurikuler, yang biasa disebut dengan Unit Kreativitas Mahasiswa. Kegiatan berorganisasi bertujuan untuk mempersiapkan mahasiswa dalam memecahkan berbagai masalah, mengajarkan mahasiswa untuk hidup bermasyarakat dan memperoleh ilmu pengetahuan yang tidak diperoleh di perkuliahan. Sumber daya manusia merupakan modal keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemampuan, kemauan, dan sikap yang baik dari orang-orang yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.

Unit Kreativitas Mahasiswa merupakan salah satu organisasi yang berada di Universitas Islam Malang. Unit Kreativitas Mahasiswa adalah organisasi tingkat universitas untuk mengembangkan bakat, minat, kegemaran, dan kewirausahaan mahasiswa menurut (Pedoman Organisasi Kemahasiswaan UNISMA 2019). UKM Seni Islami merupakan salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa sebagai wadah dari mahasiswa untuk menyalurkan bakatnya di bidang seni keislaman. UKM Seni Islami adalah organisasi internal kampus dibawah naungan Universitas Islam Malang dalam bidang seni keislaman. Fenomena yang terjadi pada UKM Seni Islami Unisma periode tahun 2022.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pertama diteliti oleh Aisyah (2018) dengan tajuk Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Sarimun Jaya Wonoayu. Dalam penelitian ini berjumlah 74 responden. Dengan menggunakan metode simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara variabel komunikasi terhadap komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu yang selanjutnya diteliti oleh Kharisma (2019) dengan tajuk Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. Penelitian dilakukan di sekolah Springfield Cibubur dengan pengambilan sampel jenuh terhadap seluruh populasi karyawan, dengan tidak mengikutsertakan peneliti. Kuesioner diberikan kepada 59 responden dengan tingkat pengembalian 100%. Untuk penelitian ini digunakan *margin of error* 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) secara tidak langsung melalui komitmen organisasi (Y) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Z). Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koefisien bernilai positif. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koefisien bernilai positif.

Penelitian terdahulu yang selanjutnya diteliti oleh (Anggraini, 2022) dengan tajuk Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dppkad Kota Lubuklinggau Dan Kabupaten Musi Rawas. Dalam penelitian ini populasinya 91 orang, dan jenis ini menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi terhadap kinerja secara positif signifikan secara positif dan signifikan, karena dengan demikian jika budaya organisasi meningkat maka kinerja juga meningkat. Budaya organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari kedua hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Landasan Teori

Budaya Organisasi

Setiap individu secara umum dilatarbelakangi oleh budaya yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Individu itu sendiri dituntut oleh budaya untuk berperilaku dan memberi petunjuk kepada seseorang yang telah mengenai apa saja yang dapat diikuti dan dipelajari. Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para organisasional. Menurut Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah masalah organisasinya. Indikator dari budaya organisasi yaitu : Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, dan Orientasi tim.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi pada dasarnya adalah interaksi yang terjadi di dalam organisasi. Interaksi melibatkan organisasi internal dalam kaitannya dengan segala sesuatu yang dilakukan di dalam organisasi. Organisasi terdiri dari orang-orang yang perilakunya tidak selalu dapat diselaraskan dan memiliki gagasan yang berbeda tentang bagaimana mereka melihat sesuatu. Oleh karena itu, perlu bagi setiap bagian dari organisasi untuk saling memahami satu sama lain demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Herispon (2018) mencatat bahwa komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata-kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas. Menurut Riinawati (2019) komunikasi organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit komunikasi dalam hubungan hirarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Menurut Littlejohn (2020) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses yang terdiri atas Bahasa dan interaksi sosial yang dapat mendorong tindakan yang terkoordinasi demi tercapainya tujuan. Indikator dari komunikasi organisasi yaitu : Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada sikap, Hubungan yang semakin baik, dan Tindakan.

Komitmen organisasi

Komitmen adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kemauan untuk terlibat sesuai dengan keinginan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan yang spesifik terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi pada dasarnya adalah bentuk penyerahan diri oleh anggota dan pengurus organisasi yang bersedia secara sukarela untuk memimpin lingkaran organisasi dan berpartisipasi dalam tujuan dan ideologinya. Keterlibatan organisasi mencerminkan bahwa individu memainkan peran aktif dalam organisasi, yang berarti bahwa anggota mempercayai organisasi dan tahu bahwa mereka akan tetap bersama organisasi. Menurut Mathis Jackson (2020) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan. Burso (2020). Indikator komitmen organisasi yaitu : Komitmen afektif (*Affective Commitment*), Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan Komitmen normatif (*Normative Commitment*).

Kinerja pengurus

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Edison (2018) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Pada dasarnya, pengembangan kinerja didorong oleh manajemen yang mengambil tanggung jawab mendasar untuk meningkatkan kinerja organisasi dan berkomitmen untuk melaksanakan proses tersebut secara signifikan. Selain itu, kinerja sebagian besar adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh perusahaan. Kinerja organisasi yang normal untuk sebagian besar pekerjaan adalah Jumlah hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, kemampuan untuk berpartisipasi dan berkolaborasi Mathis dan Jackson (2020). Dalam hal ini kriteria adalah faktor paling penting yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka karena mendefinisikan apa yang dibayar organisasi untuk dilakukannya oleh karena itu, kinerja dari individu pada kriteria pekerjaan harus diukur dan dibandingkan terhadap standar, dan kemudian hasilnya dikomunikasikan kepada pengurus organisasi Mathis dan Jackson (2020). Indikator kinerja pengurus yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerjasama, dan Inisiatif.

Hipotesis dan Kerangka Konseptual

H_1 : Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pengurus

H_2 : Komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pengurus

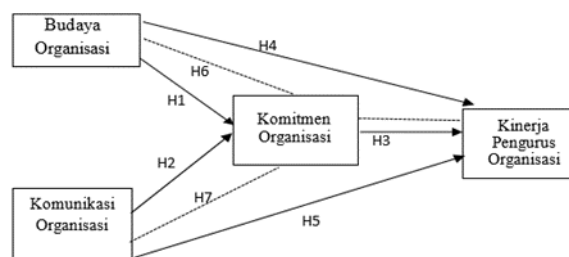
H_3 : Komitmen Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pengurus

H_4 : Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi

H_5 : Komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi

H_6 : Budaya Organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pengurus melalui Komitmen

H_7 : Komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pengurus melalui Komitmen Organisasi



Gambar 1. Kerangka konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitian yang dilakukan menggunakan *explanatory research*. Dengan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang untuk menguji hipotesisnya menggunakan perhitungan angka-angka melalui teknik statistik penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dan populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan jenis sampelnya yaitu sampel jenuh yang artinya pada UKM Seni Islami ini seluruh pengurus periode 2022 berjumlah 66 pengurus. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* sehingga data yang didapatkan oleh peneliti adalah secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan. Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang

menggunakan skala likert, untuk mengklasifikasi variabel-variabel yang diukur dalam penelitian.

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Convergent validity

Pengukuran *convergent validity* dari *Outer* model yaitu dengan melihat nilai *Outer loading* dari tiap variabel. Jika nilai *Outer loading* di atas 0.5, maka indikator tersebut dinyatakan valid konvergen. Hasil pengujian selengkapnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.892	Valid Konvergen
	X1.2	0.805	Valid Konvergen
	X1.3	0.843	Valid Konvergen
	X1.4	0.704	Valid Konvergen
Komunikasi Organisasi (X2)	X2.1	0.748	Valid Konvergen
	X2.2	0.788	Valid Konvergen
	X2.3	0.732	Valid Konvergen
	X2.4	0.832	Valid Konvergen
	X2.5	0.721	Valid Konvergen
Kinerja Organisasi (Y)	Y.1	0.818	Valid Konvergen
	Y.2	0.761	Valid Konvergen
	Y.3	0.790	Valid Konvergen
	Y.4	0.845	Valid Konvergen
	Y.5	0.803	Valid Konvergen
Komitmen Organisasi (Z)	Z1.1	0.925	Valid Konvergen
	Z1.2	0.892	Valid Konvergen
	Z1.3	0.917	Valid Konvergen

Sumber : Data di Olah Tahun 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua *Outer loading* dalam pengukuran tiap variabel penelitian memiliki *Outer loading* di atas 0.5 telah terpenuhi dengan demikian seluruh indikator sebagai pengukur konstruk kelima variabel penelitian telah valid konvergen.

Discriminant Validity

Salah satu pengukuran validitas konstruk adalah *discriminant validity*. Validitas diskriminan bertujuan menguji suatu konstruk secara tepat dengan mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Metode pengujian *discriminant validity* yaitu metode akar AVE dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten. Jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel laten, disebut telah valid diskriminan. Hasil pengujian *Discriminant validity* menggunakan metode akar AVE secara lengkap disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Discriminant Validity

Variabel	AVE	Akar AVE	Skor Korelasi Antar Variabel Laten				Keterangan
			BO (X1)	KO (X2)	KJO (Y)	KNO (Z)	
BO (X1)	0,663	0,814		0,561	0,509	0,544	Valid Diskriminan
KO (X2)	0,585	0,765	0,561		0,730	0,710	Valid Diskriminan
KP(Y)	0,646	0,804	0,509	0,730		0,612	Valid Diskriminan
KNO (Z)	0,831	0,911	0,544	0,710	0,612		Valid Diskriminan

Sumber : Data di Olah Tahun 2023

Dari tabel di atas terlihat pada kelima variabel, nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten, dengan demikian telah memenuhi pengujian validitas diskriminan.

Composite reliability

Salah satu pengukuran reliabilitas konstruk adalah *composite reliability*. Variabel dinyatakan reliabel secara konstruk jika nilai *composite reliability* di atas 0.7. Berikut disajikan hasil pengukuran reliabilitas:

Tabel 3. Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Budaya Organisasi(X1)</i>	0,886	Reliabel
<i>Komunikasi Organisasi(X2)</i>	0,876	Reliabel
<i>Kinerja Organisasi(Y)</i>	0,901	Reliabel
<i>Komitmen Organisasi(Z)</i>	0,936	Reliabel

Sumber : Data di Olah Tahun 2023

Dari tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai composite reliability memperlihatkan nilai yang lebih besar dari 0.7 maka composite reliability terpenuhi. sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator memang menjadi pengukur konstruk variabel masing-masing.

Hasil analisis PLS

Goodness of fit

Pemeriksaan goodness of fit model dalam PLS dapat dilihat dari nilai predictive-relevance (Q²). Nilai Q² dihitung berdasarkan nilai R² dari masing-masing variabel endogen sebagai berikut:

- 1) Pengukuran variabel endogen Komitmen Organisasi(Z) diperoleh R² sebesar 0,535 atau 53,5%. Hal ini mengindikasikan sebesar 53,5% Komitmen Organisasi(Z) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi(X1) dan Komunikasi Organisasi(X2).
- 2) Pengukuran variabel endogen Kinerja Organisasi(Y) diperoleh R² sebesar 0.559 atau 56 %. Hal ini mengindikasikan sebesar 56% Kinerja Organisasi(Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi(X1), Komunikasi Organisasi(X2), dan Komitmen Organisasi(Z).

Dengan demikian nilai predictive relevance (Q²) diperoleh sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.535)(1 - 0.559)$$

$$Q^2 = 0.794$$

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai predictive-relevance sebesar 0.794 atau 79.40% bernilai sangat tinggi sehingga model sangat layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Nilai predictive relevance sebesar 79.40% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model PLS yang dibangun adalah sebesar 79.40% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 79.40% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya 21.60% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terkandung dalam model) dan error.

Hasil Outer Model

Outer model adalah pengukuran variabel berdasarkan indikator. Nilai Outer loading ataupun Outer weight menunjukkan bobot setiap indikator sebagai pengukur dari variabel latent. Indikator dengan Outer loading ataupun Outer weight terbesar menunjukkan indikator tersebut sebagai pengukur variabel terkuat (dominan). Nilai Outer loading dinyatakan signifikan mengukur variabel laten. Jika nilai T-statistik lebih besar dari 1.96 dan nilai P-value lebih kecil dari 0.05.

a) Outer Model pada Variabel Budaya Organisasi(X1)

Tabel 4. Hasil Outer Model pada Variabel Budaya Organisasi

Indikator	Outer Loading	T-statistik	P-value	Keterangan
X1.1	0.892	21,406	0,000	Signifikan
X1.2	0.805	7,165	0,000	Signifikan
X1.3	0.843	13,337	0,000	Signifikan
X1.4	0.704	6,109	0,000	Signifikan

Sumber : Data di Olah Tahun 2023

Dari hasil pengujian Outer model di atas terlihat bahwa Budaya Organisasi(X1) dicerminkan oleh empat indikator. Dari keempat indikator terlihat bahwa indikator pertama

yaitu Kesadaran diri (X1.1) memiliki Outer loading tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran Budaya Organisasi(X1) utamanya dilihat dari indikator Kesadaran diri (X1.1).

b) Outer Model pada Variabel Komunikasi Organisasi(X2)

Tabel 5. Hasil Outer Model pada Variabel Komunikasi Organisasi

Indikator	Outer Loading	T-statistik	P-value	Keterangan
X2.1	0.748	10,302	0,000	Signifikan
X2.2	0.788	10,419	0,000	Signifikan
X2.3	0.732	12,292	0,000	Signifikan
X2.4	0.832	21,335	0,000	Signifikan
X2.5	0.721	7,631	0,000	Signifikan

Sumber : Data di Olah Tahun 2023

Dari hasil pengujian Outer model di atas terlihat bahwa Komunikasi Organisasi (X2) dicerminkan oleh lima indikator. Dari kelima indikator terlihat bahwa indikator kedua yaitu Hubungan yang semakin baik (X2.4) memiliki nilai Outer loading tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran Komunikasi Organisasi (X2) utamanya dilihat dari indikator Hubungan yang semakin baik (X2.4).

c) Outer Model pada Variabel Komitmen Organisasi(Z)

Tabel 6. Hasil Outer Model pada Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Outer Loading	T-statistik	P-value	Keterangan
Z1.1	0.925	37,031	0,000	Signifikan
Z1.2	0.892	27,240	0,000	Signifikan
Z1.3	0.917	32,754	0,000	Signifikan

Sumber : Data di Olah Tahun 2023

Dari hasil pengujian Outer model di atas terlihat bahwa Komitmen Organisasi (Z) dicerminkan oleh tiga indikator. Dari ketiga indikator terlihat bahwa indikator pertama yaitu Komitmen afektif dalam berkomitmen untuk organisasi memiliki nilai Outer loading tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran Komitmen Organisasi (Z) utamanya dilihat dari keyakinan individu dalam berkomitmen untuk organisasi.

d) Outer Model pada Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Tabel 7. Hasil Outer Model pada Variabel Kinerja Organisasi

Indikator	Outer Loading	T-statistik	P-value	Keterangan
Y1.1	0.818	18,257	0,000	Signifikan
Y1.2	0.761	8,953	0,000	Signifikan
Y1.3	0.790	10,557	0,000	Signifikan
Y1.4	0.845	17,883	0,000	Signifikan
Y1.5	0.803	10,438	0,000	Signifikan

Sumber : Data di Olah Tahun 2023

Dari hasil pengujian Outer model di atas terlihat bahwa Kinerja Organisasi (Y) dicerminkan oleh lima indikator. Dari kelima indikator terlihat bahwa indikator pertama yaitu Kualitas kerja (Y1.1) memiliki nilai Outer loading tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran Kinerja Pengurus (Y) utamanya dilihat dari Kualitas kerja (Y1.1).

Hasil Inner Model

Pengujian inner model atau structural model pada intinya menguji hubungan antar variabel dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan nilai T-statistic dan P-value pada masing-masing jalur pengaruh secara parsial. Terdapat dua jenis pengaruh dalam PLS yaitu (1) pengaruh langsung. dan (2) pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

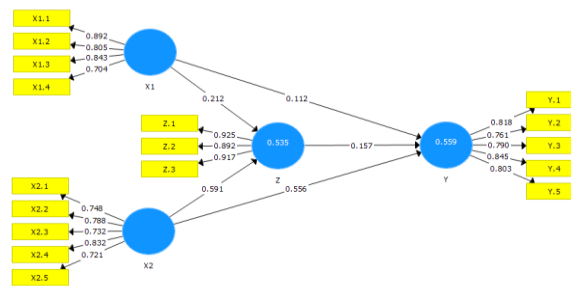
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Langsung

Tabel 8. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dalam Inner Model

Pengaruh Langsung	Inner Weight	T-statistik	P-value	Kesimpulan
Budaya Organisasi(X1) -> Kinerja Pengurus (Y)	0,112	0,505	0,614	Tidak signifikan
Budaya Organisasi (X1) -> Komitmen Organisasi(Z)	0,212	1,044	0,297	Tidak signifikan
Komunikasi Organisasi(X2) -> Kinerja Pengurus (Y)	0,556	3,603	0,000	signifikan
Komunikasi Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,591	3,291	0,001	signifikan
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pengurus (Y)	0,157	0,731	0,465	Tidak signifikan

Sumber : Data di Olah Tahun 2023

Secara grafis hasil pengujian inner model disajikan secara lengkap pada gambar berikut ini:



Gambar 2. Hasil Inner Model Pengujian Pengaruh Langsung

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Pengujian pengaruh langsung antara Budaya Organisasi(X1) terhadap Kinerja Pengrus (Y) diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,112 dengan nilai T-statistik sebesar 0,505 dan P-value sebesar 0.614. Karena nilai T-statistik < 1.96 . dan P-value > 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara Budaya Organisasi(X1) terhadap Kinerja Pengrus (Y). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya semakin tinggi Budaya Organisasi(X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Pengrus (Y), begitu juga sebaliknya.
- Pengujian pengaruh langsung antara Budaya Organisasi(X1) terhadap Komitmen Organisasi(Z) diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,212 dengan nilai T-statistik sebesar 1,044 dan P-value sebesar 0.297. Karena nilai T-statistik < 1.96 . dan P-value > 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi Budaya Organisasi (X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Komitmen Organisasi (Z), begitu juga sebaliknya.
- Pengujian pengaruh langsung antara Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pengrus (Y) diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0.556 dengan nilai T-statistik sebesar 3,603 dan P-value sebesar 0.000. Karena nilai T-statistik < 1.96 . dan P-value > 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Komunikasi Organisasi(X2) terhadap Kinerja Pengrus(Y). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi Komunikasi Organisasi(X2) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Pengrus(Y), begitu juga sebaliknya.
- Pengujian pengaruh langsung antara Komunikasi Organisasi(X2) terhadap Komitmen Organisasi(Z) diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0.591 dengan nilai T-statistik sebesar 3,291 dan P-value sebesar 0.001 karena nilai T-statistik < 1.96 . dan P-value > 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi Komunikasi Organisasi(X2) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Komitmen Organisasi(Z), begitu juga sebaliknya.
- Pengujian pengaruh langsung antara Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pengrus(Y) diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,157 dengan nilai T-statistik sebesar 0,731 dan P-value sebesar 0,465 karena nilai T-statistik < 1.96 . dan P-value > 0.05 maka terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pengrus(Y). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi(Z) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Pengrus(Y), begitu juga sebaliknya.

Pengaruh Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung

Tabel 9. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung dalam Inner Model

Pengaruh Tidak Langsung	P-value	Kesimpulan
Budaya Organisasi(X1) -> Komitmen Organisasi(Z) -> Kinerja Pengurus(Y)	0,614	Tidak Signifikan
Komunikasi Organisasi(X2) -> Komitmen Organisasi(Z) -> Kinerja Pengurus(Y)	0,470	Tidak Signifikan

Sumber : Data di Olah Tahun 2023

Dari tabel di atas diperoleh hasil pengujian pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

- Pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi(X1) terhadap Kinerja Pengurus(Y) melalui perantara Komitmen Organisasi(Z) didapatkan hasil p-value sebesar 0.563. Karena nilai p-value > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi(Z) mampu memediasi pengaruh antara Budaya Organisasi(X1) terhadap Kinerja Pengurus(Y). Artinya, semakin tinggi Budaya Organisasi(X1) mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Pengurus(Y), jika Komitmen Organisasi(Z) juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.
- Pengaruh tidak langsung antara Komunikasi Organisasi(X2) terhadap Kinerja Pengurus(Y) melalui perantara Komitmen Organisasi(Z) didapatkan hasil p-value sebesar 0.470. Karena nilai p-value > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi(Z) mampu memediasi pengaruh antara Komunikasi Organisasi(X2) terhadap Kinerja Pengurus(Y). Artinya, tinggi atau rendahnya Komitmen Organisasi(Z) tidak berpengaruh terhadap pengaruh Budaya Organisasi(X2) terhadap kenaikan atau penurunan Kinerja Organisasi(Y).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus

Berdasarkan pada hasil analisis dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pengurus UKM Seni Islami UNISMA. Hasil dapat dilihat bahwa pengaruh langsung antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pengurus terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Adapun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh kharisma (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus yang bernilai koefisien positif. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Anggraini (2022) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pengurus.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus

Dari hasil analisa uji hipotesis kedua, dapat diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pengurus UKM Seni Islami UNISMA. Pengujian pengaruh langsung antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pengurus terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pengurus. Adapun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Syahrir (2019), Hafidz (2020) dan Sulistiowati (2022) menyatakan bahwa berpengaruh komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Jadi komunikasi organisasi yang dimiliki para organisator dapat mempengaruhi tingkat kontrol diri yang mereka miliki. Sehingga para organisator dengan menjalankan dan melakukan komunikasi yang baik sesama organisasi tor lainnya maka, akan dapat mengontrol diri untuk meningkatkan kinerja secara maksimal dan baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus pada pengurus UKM Seni Islami terdapat

pengaruh langsung yang tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus. Adapun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hafidz (2020) dan Sulistiowati (2022) menyatakan bahwa berpengaruh komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Jika adanya kecenderungan atas komitmen organisasi maka kinerja juga akan meningkat secara baik.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus pada pengurus UKM Seni Islami terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan fenomena yang ada dari hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi masih dalam kategori rata-rata baik. Dan diharapkan budaya lebih konsisten dan konsekuen dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Adapun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kholid (2019), Kharisma (2019) dan Anggraini (2022) menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat ditentukan oleh faktor budaya organisasi. Jika adanya kecenderungan peningkatan atas budaya organisasi maka komitmen organisasi juga meningkat.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus pada pengurus UKM Seni Islami terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Aisyah (2018) dan Kholid (2019) menjelaskan bahwa variabel komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi secara simultan dan parsial.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Melalui Komitmen Organisasi

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi pada UKM Seni Islami UNISMA didapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan secara positif.

Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kharisma (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian terdahulu bertentangan dengan yang telah dilakukan oleh Anggraini (2022) yang menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel budaya organisasi melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi yang dilakukan pengurus dan dimediasi oleh komitmen organisasi dan pengurus telah mempunyai komitmen terhadap kinerja organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pengurus di organisasi lain.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Melalui Komitmen Organisasi

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi pada UKM Seni Islami UNISMA didapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi

berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pengurus melalui komitmen organisasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan secara positif.

Adapun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Syahrir (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Salah satu faktor komitmen organisasi adalah komunikasi organisasi. Semakin baiknya komunikasi dengan kinerja bagus antara pengurus lainnya. Maka akan memberikan pengidentifikasian seseorang terhadap organisasi sehingga ia berkomitmen terhadap organisasi.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap secara langsung Komitmen Organisasi (Z) pada pengurus UKM Seni Islami Universitas Islam Malang periode 2022.
2. Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap Komitmen Organisasi (Z) pengurus UKM Seni Islami Universitas Islam Malang periode 2022.
3. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh tidak signifikan dan positif secara langsung terhadap Kinerja Pengurus (Y) pada pengurus UKM Seni Islami Universitas Islam Malang periode 2022.
4. Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap Kinerja Pengurus (Y) pada pengurus UKM Seni Islami Universitas Islam Malang periode 2022.
5. Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh tidak signifikan dan positif secara langsung terhadap Kinerja Pengurus (Y) pada pengurus UKM Seni Islami Universitas Islam Malang periode 2022.
6. Komitmen Organisasi (Z) tidak mampu memediasi pengaruh antara Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pengurus (Y) pada pengurus UKM Seni Islami Universitas Islam Malang periode 2022. Artinya, tinggi atau rendahnya Komitmen Organisasi (Z) tidak berpengaruh terhadap pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap kenaikan atau penurunan Kinerja Pengurus (Y).

Keterbatasan

Hanya ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini : komitmen organisasi, budaya organisasi, komunikasi organisasi dan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini dilakukan pada UKM Seni Islami Universitas Islam Malang sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh UKM Seni Islami Universitas Islam Malang. Pengumpulan data didasarkan pada pengguna survei online (*Google From*). Karena ketidakmampuan untuk diwawancarai secara langsung semua pengurus UKM Seni Islami Universitas Islam Malang.

Saran

Dilihat dari hasil penelitian terdapat beberapa faktor yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi, seperti budaya organisasi maupun komunikasi organisasi, sehingga faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan, agar komitmen dan kinerja anggota selalu meningkat. Dapat melakukan pola komunikasi piramida yang artinya ada saling keterkaitan dari atasan hingga bawahan. Sehingga informasi yang diterapkan itu sistematis tanpa adanya bentuk laporan dari bawahan langsung ke atasan akan tetapi perlu melalui dari ketua masing-masing divisi. Peneliti dapat mengkaji lebih banyak lagi referensi

mengenai komunikasi organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu memaksimalkan dan lebih banyak sampel dalam pengumpulan data yang dijadikan obyek penelitian serta cakupan yang digunakan lebih luas, dan kuesioner disebarkan secara langsung atau wawancara tatap muka sehingga tanggapan responden lebih akurat.

Referensi

- Anggraini, S. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dppkb Kota Lubuklinggau Dan Kabupaten Musi Rawas* [Masters, Universitas Bina Insan].
- Aisyah, S. K. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Sarimurni Jaya Wonoayu* [Other, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo].
- Burso, M. (2020). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Edison, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Herispon. (2018). *Buku Ajar Pengantar Manajemen (Introduction Management)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Kharisma, M., Prasetyowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), Art. 2.
- Littlejohn, F. (2020). *Encyclopedia Of Communication Theory*. Sage Publication.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Sahir, S. H., Handiman, U. T., & Ainun, W. O. (2022). *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenada Media Group.

Bima Nufriزار Rosyidi*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abdul Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma