



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING***

( Studi Pada UKM Seni Islami Universitas Islam Malang )

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**BIMA NUFRIZAR ROSYIDI  
NPM. 21901081377**

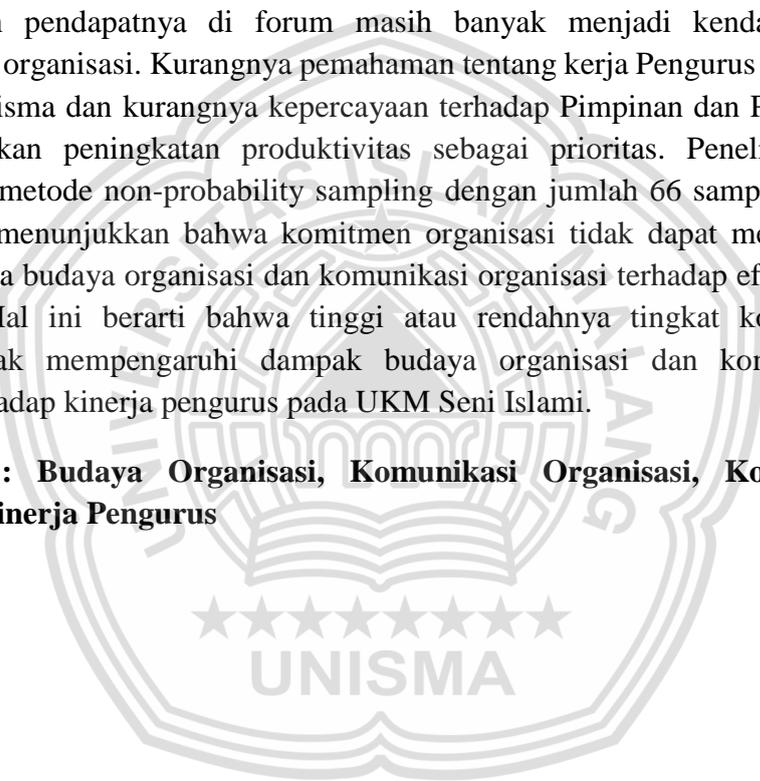


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2023**

## ABSTRAK

Kelancaran yang efisien dan cepat serta memuaskan kebutuhan manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan suatu perusahaan apabila orang-orang yang mengelolanya memiliki kemampuan teknis manajerial dan human skill. Dengan demikian organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk perubahan organisasi salah satunya adalah Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). UKM Seni Islam merupakan unit kegiatan mahasiswa dan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan bakatnya dalam bidang seni Islam dan membentuk kepribadian organisasi. Namun karena kurang seringnya komunikasi antar anggota, kemampuan untuk menjangkau anggota untuk ikut serta aktif dalam kegiatan di organisasi atau kurangnya kepercayaan diri anggota dalam menyampaikan pendapatnya di forum masih banyak menjadi kendala bagi perkembangan organisasi. Kurangnya pemahaman tentang kerja Pengurus di UKM Seni Islam Unisma dan kurangnya kepercayaan terhadap Pimpinan dan Pengurus tidak menjadikan peningkatan produktivitas sebagai prioritas. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan jumlah 66 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap efektivitas manajemen. Hal ini berarti bahwa tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasi tidak mempengaruhi dampak budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pengurus pada UKM Seni Islami.

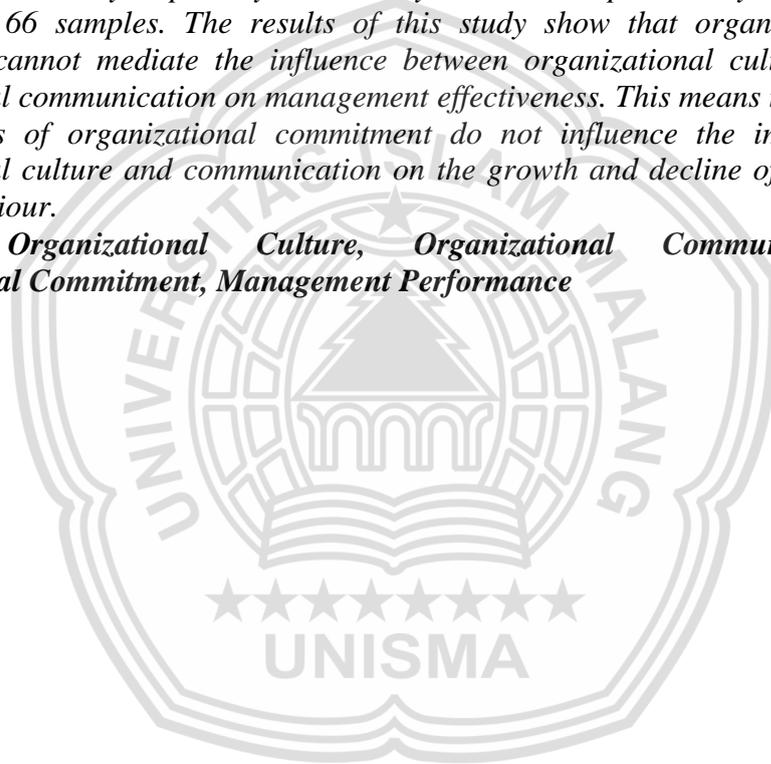
**Kata kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pengurus**



## 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*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

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, dipimpin 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 (SDM) 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 (UKM). Keikutsertaan

mahasiswa dalam kegiatan UKM merupakan hal yang wajib dilakukan karena hidup berorganisasi khususnya mahasiswa merupakan salah satu sarana pengembangan diri 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 tujuan organisasi. Organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. 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. Beberapa masalah yang sering muncul dalam manajemen sumber daya manusia, seperti Berkurangnya komitmen organisasi.

UKM ( Unit Kreativitas Mahasiswa ) merupakan salah satu organisasi yang berada di Universitas Islam Malang. UKM ( 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.

Selain itu mahasiswa akan mendapatkan informasi seni keislaman karena UKM Seni Keislaman memiliki pelatih-pelatih yang berpengalaman

di bidangnya, dan juga literasi UKM Seni Islami sendiri untuk memperkenalkan budaya organisasi yaitu antara lain duduk bareng dengan sholawatan atau istilahnya dalam bahasa jawa *lenggah sesarengan*, mengadakan kegiatan rutin maulid diba' satu minggu sekali yang bertempat di *basecamp* UKM Seni Islami dan satu bulan sekali berkeliling ke masjid-masjid sekitar. Selain itu UKM Seni Islami juga turut partisipasi dalam *event* perlombaan. Kegiatan itu semuanya bertujuan untuk membangun *chemistry* sesama pengurus dan anggota sehingga budaya UKM Seni Islami bisa terealisasi dengan baik.

Selain keahlian dalam bidang seni Islami, mahasiswa juga dapat belajar bagaimana membangun organisasi yang kuat dan mendapatkan pengalaman dengan memasuki kepemimpinan atau struktur organisasi UKM. Dalam menjalankan organisasi, UKM Seni Islami membutuhkan kinerja organisasi yang optimal untuk mendukung berjalannya organisasi. Menurut Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atas tanggung jawab dan pertanggungjawabannya sendiri untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah dan tidak melanggar hukum, moral dan etika. Kinerja dalam suatu organisasi mengukur keberhasilan atau kegagalan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 1. 1 Progam Kerja UKM Seni Islami Periode 2022**

<b>Program Kerja Besar Ukm Seni Islami Periode 2022</b>		
Workshop Qosidah Dan Lailatul Diba' Kubro Yang Bekerjasama Dengan Majelis ALABAMA (Aliansi Banjari Malang)	Tahun 2022	Terlaksana
Festival Al-Banjari Tingkat Pelajar Se-Malang Raya	Tahun 2022	Tidak terlaksana
<b>Data Prestasi UKM Seni Islami 2022</b>		

Juara 3 lomba cover sholawat tingkat nasional 2022 penyelenggara MWC NU Gunungsitoli Medan, Sumatera Utara	Tingkat Nasional
Juara 3 lomba al-banjari tingkat malang raya 2022 penyelenggara pondok pesantren Hidayatullah Turen	Tingkat Umum
Juara Harapan 2 lomba al-banjari tingkat malang-blitar dan sekitarnya 2022 penyelenggara Pemuda Desa Minggisari Blitar	Tingkat Umum
Juara Harapan 1 lomba al-banjari tingkat malang raya 2022 penyelenggara MWC NU Kecamatan Dau	Tingkat Umum
Juara Harapan 3 lomba al-banjari tingkat malang raya 2022 penyelenggara MWC NU Kecamatan Dau	Tingkat Umum

**Sumber : Data Laporan Pertanggungjawaban UKM SI UNISMA periode 2022**

UKM Seni Islami adalah organisasi internal kampus dibawah naungan Universitas Islam Malang dalam bidang seni keislaman. Fenomena yang terjadi pada UKM Seni Islami Unisma seperti yang dijelaskan dalam hasil wawancara diatas. Dari fenomena tersebut, tentunya akan mempengaruhi kinerja pengurus dalam menjalankan tugas organisasi. Penelitian ini menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus organisasi mahasiswa, khususnya pada Unit Kreativitas Mahasiswa (UKM).

Menurut Sutrisno (2019) Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar setiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka meyakini dan mempelajari kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan intregasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara untuk berpresepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan

persoalan-persoalan organisasi. Dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi tentunya didalamnya harus terdapat insan-insan yang bisa bersinergi dan juga mempunyai komitmen yang kuat didalam organisasi tersebut, dalam hal ini tentunya ada beberapa hal yang harus menjadi pokok penting didalam mewujudkan sebuah organisasi yang berkemajuan, salah satunya yaitu mempunyai budaya organisasi yang baik. Untuk membentuk pengurus UKM Seni Islami ada beberapa proses sehingga mewujudkan suatu budaya organisasi di UKM Seni Islami yang baik seperti : melakukan pendekatan keseluruhan mahasiswa atau bisa disebut dengan melakukan kaderisasi, mendontrisasi dan mensosialisasi terkait UKM Seni Islami, memaparkan visi dan misi, implementasi melalui pelatihan dan pengembangan, sehingga bisa terbentuknya jadi pengurus UKM Seni Islami.

Banyak faktor yang dapat memotivasi keterlibatan yang tepat, termasuk komunikasi. Pertukaran verbal dalam suatu organisasi telah menjadi hal yang menarik untuk diperhatikan dan disebutkan karena merupakan fenomena yang paling banyak diamati tetapi paling sedikit dipahami. Komunikasi yang baik dalam organisasi jelas mempengaruhi budaya organisasi. Tujuan komunikasi adalah untuk meningkatkan keharmonisan hubungan sumber daya manusia organisasi. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya komunikasi yang baik dalam organisasi, maka akan memunculkan gagasan baru dari masing-masing sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun, masih ada kegiatan yang tidak terlaksana dan masih kurang maksimal. Hal ini dikarenakan oleh pengurus yang masih enggan untuk andil dalam kegiatan. Seperti halnya, yang dikemukakan oleh wakil ketua satu dan sekretaris umum UKM Seni Islami Unisma yang mengatakan bahwa pada UKM Seni Islami Unisma masih sering terjadi kurangnya komunikasi antar anggota sehingga kurangnya pendekatan kepada anggota untuk menarik mereka aktif dalam kegiatan. Selain itu juga adanya kecemburuan antar anggota karena banyak yang tidak beradaptasi satu sama lain serta kurang percaya diri anggota untuk mengemukakan pendapat dalam forum yang membuat organisasi masih kurang mendapatkan inovasi-inovasi dalam menjalankan program kerja. Begitu pula yang dikemukakan oleh Ketua Umum UKM Seni Islami Unisma, fenomena yang ada di UKM Seni Islami Unisma seperti, kurang pemahamannya *job description* dari pengurus, kurang percayanya pengurus terhadap ketua umum dan pengurus tidak menjadikan UKM Seni Islami Unisma ini sebagai prioritas sehingga memicu kinerja tidak optimal. Informasi-informasi tersebut didapatkan dari wawancara tahap awal yang dilakukan peneliti.

Adapun beberapa Variabel berikut mungkin berdampak pada nilai-nilai kinerja : budaya organisasi, komunikasi serta komitmen organisasi. Menurut Anggraini (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja secara positif dan signifikan, karena dengan demikian jika budaya organisasi meningkat maka kinerja juga meningkat. Budaya dalam organisasi sangatlah penting untuk membentuk keragaman dalam organisasi dan dapat juga menambah kualitas pengurus dalam organisasi. Pada suatu

organisasi pastinya budaya ini sangatlah menjadi suatu warna yang perlu disatukan dalam persepsi organisasi hingga dapat mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi ini dapat mempengaruhi terhadap loyalitas organisasi serta dapat memberikan dampak pada organisasi baik itu positif maupun negatif.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pengurus adalah komunikasi. Menurut Hafidz (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komunikasi adalah sebagian fungsi manajemen yang penting, dimana komunikasi merupakan suatu pengantar informasi dari seseorang kepada orang lain Kholid (2019).

Dalam penelitian sebelumnya menurut Pranowo mengatakan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terbukti. Sedangkan menurut Maya menunjukkan bahwa budaya organisasi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sudah mengerti budaya organisasi yang ada dan memahami pola komunikasi yang diterapkan oleh organisasi. Sehingga komitmen pengurus bisa diimplementasikan dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dalam organisasi akan menjalankan visi misi yang sudah dibentuk oleh organisasi berjalan lancar dan menghasilkan suatu bentuk organisasi yang berkualitas baik dalam individual maupun kelompok dan juga membentuk kekeluargaan yang akan membawa kinerja organisasi yang lebih baik.

Penelitian ini menghasilkan luaran berupa model strategi manajemen kinerja pengurus organisasi mahasiswa. Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas yang mendasari peneliti melakukan penelitian di organisasi ini dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Pengurus UKM Seni Islami Universitas Islam Malang)**”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Secara Langsung Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi?
2. Bagaimana Pengaruh Secara Langsung Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi?
3. Bagaimana Pengaruh Secara Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa ?
4. Bagaimana Pengaruh Secara Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa?
5. Bagaimana Pengaruh Secara Langsung Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa?
6. Bagaimana Pengaruh Secara Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Melalui Komitmen Organisasi?

7. Bagaimana Pengaruh Secara Tidak Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Melalui Komitmen Organisasi?

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Komitmen Organisasi?
2. Untuk Mengetahui Komunikasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Komitmen Organisasi?
3. Untuk Mengetahui Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa ?
4. Untuk Mengetahui Komunikasi Organisasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa?
5. Untuk Mengetahui Komunikasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa?
6. Untuk Mengetahui Budaya Organisasi Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Melalui Komitmen Organisasi?
7. Untuk Mengetahui Komitmen Organisasi Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Melalui Komitmen Organisasi?

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan kegunaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya ialah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Peneliti

Hal ini dilakukan untuk mendapatkan wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang masalah yang dihadapi dan untuk membandingkan teori dengan praktik dalam organisasi tentang pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja anggota organisasi.

#### 2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pengurus organisasi UKM Seni Islami Unisma Periode 2022 untuk memperbaiki budaya organisasi, memperbaiki komunikasi dan meningkatkan kinerja di dalam organisasinya.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan pembantu, referensi atau sebagai bahan pembanding dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan program aplikasi *SmartPLS* 3.0 yang digunakan pada pengurus UKM Seni Islami Universitas Islam Malang periode 2022 yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pengurus dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*”. adalah sebagai berikut:

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) terhadap Kinerja Pengurus (Y) pada pengurus UKM Seni Islami Universitas Islam Malang periode 2022.
7. Komitmen Organisasi (Z) tidak mampu memediasi pengaruh antara 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 Komunikasi Organisasi (X2) terhadap kenaikan atau penurunan Kinerja Pengurus (Y).

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mengalami keterbatasan serta terdapat kendala dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. Sehingga dapat dikemukakan hal apa saja yang menjadi keterbatasan yang dapat diantisipasi oleh peneliti selanjutnya saat menjadikan penelitian maupun rujukan. Adapun faktor yang menjadi kendala dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. 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.
2. 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 Form*). Karena ketidakmampuan untuk diwawancarai secara langsung semua pengurus UKM Seni Islami Universitas Islam Malang.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan dan memberikan saran bahwa:

#### 5.3.1 Bagi UKM Seni Islami Universitas Islam Malang

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. Sedangkan untuk faktor budaya organisasi tersebut harus diikuti dengan ketaatan pengurus pada komitmen organisasi dengan dibarengi sistem kinerja yang sesuai, hubungan sosial (interaksi) dengan pengurus organisasi dan pimpinan terjalin dengan baik sehingga dapat dilihat sejauh mana pengurus berniat untuk memelihara keanggotaanya terhadap organisasi. Dan tentu juga perlunya untuk memperbaiki sistem struktur yang baik seperti garis kordinasi dan wewenang yang jelas dari setiap lini sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Untuk meningkatkan komitmen pada pengurus maka diperlukan untuk melakukan sistem rekrutmen yang baik dan berintegritas sehingga tahap penerimaan benar-benar mencari calon pengurus yang bersedia untuk komitmen pada organisasi melalui kepribadian yang dimiliki. Dapat melakukan pola komunikasi piramida yang artinya ada saling keterkaitan dari atasan hingga bawahan. Sehingga informasi yang di terapkan itu sistematis tanpa adanya bentuk laporan dari bawahan

langsung ke atasan akan tetapi perlu melalui dari ketua masing-masing divisi. Adapula untuk meningkatkan komitmen dan kinerja pengurus yaitu dengan menerapkan sistem struktur yang baik, mulai dari alur koordinasi maupun alur intruksi, bisa dengan koordinasi antar divisi ataupun bentuk koordinasi antar lembaga.

### 5.3.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti dapat mengkaji lebih banyak lagi referensi mengenai komunikasi organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja dalam penelitian ini.
2. 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.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang berhubungan dengan variabel kinerja yang tidak digunakan dalam peneliti ini, seperti variabel lingkungan kerja, kompetensi, *punishment* maupun variabel lainnya .
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memperdalam pengetahuan dalam menjabarkan, menguraikan permasalahan dalam setiap variabel agar lebih mudah memahami permasalahan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- 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].
- 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].
- Arifin, R., Amirullah, & Khalikussabir. (2017). *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Intrans Publishing.
- Bukhori, Ahmad. 2014." Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* pada PT Bandeng Juwana Elrina". Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Burso, M. (2020). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Edison, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Smartpls 3.0*. Badan Penerbit Undip.
- Hafidz, M., Sunaryo, H., & Abs, M. K. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus Formas ( Wilayah Malang Raya). *E-Jrm : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(09), Art. 09.
- Hardjana, A. (2021). *Komunikasi Organisasi: Strategi Dan Kompetensi*. Pt. Kompas Media Nusantara.
- Herispon. (2018). *Buku Ajar Pengantar Manajemen (Introduction Management)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Kharisma, M., Prasilowati, 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.

- Kholid, K., Sunaryo, H., & Abs, M. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang. *E-Jrm : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(03), Art. 03.
- Littlejohn, F. (2020). *Encyclopedia Of Communication Theory*. Sage Publication.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, John. H. (2020b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), Art. 1.
- Newstrom, J. W. (2017). *Organizational Behavior; Human Behavior At Work*. The Mc. Graw-Hill.
- Pangesti, W. E., & Ayuningtias, H. G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Anggota Hipmi Perguruan Tinggi Universitas Telkom). *Eproceedings Of Management*, 8(4), Art. 4.
- Pohan, D. D., & Fitria, S. U. (2021). Jenis-Jenis Komunikasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 2(3), Art. 3.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), Art. 1.
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Pt. Pustaka Baru.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi: Teori Dan Studi Kasus*. Pt. Rajagrafido Persada.
- Sahir, S. H., Handiman, U. T., & Ainun, W. O. (2022). *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Silalahi, E. M. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity And Performance*. Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Steers, R. M. (2019). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiowati, D., Wahono, B., & Dianawati, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Orda Ikatan Mahasiswa Jombang Unisma). *E-Jrm : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(11), Art. 11.
- Suranto, A. (2021). *Komunikasi Sosial Budaya*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syahrir, I. E., Mattalatta, M., & Maddatuang, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng. *Yume : Journal Of Management*, 2(1), Art. 1.
- Waworuntu, B. (2021). *Perilaku Organisasi: Beberapa Model Dan Super Model*. Yayasan Obor Indonesia.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Pt. Raja Grafindo Persada.

