

Pengaruh Komunikasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Himpanan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang Periode 2022)

Irfan Efendi*)
Budi Wahono **)
Andi Normaladewi *)**

[*vanirvan576@gmail.com](mailto:vanirvan576@gmail.com)
Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of communication and organizational structure on the performance of HimaProdi Unisma Management. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 53 respondents with the technique used in this study purposive sampling. The results showed that the results of the f test of communication and organizational structure simultaneously had a positive and significant effect on performance. From the results of the t-test analysis, it is known that the communication variable has a positive and significant effect on performance and the organizational structure variable has a positive and significant effect on performance.

Keywords: communication, organizational structure, performance.

Pendahuluan **Latar Belakang**

Mahasiswa merupakan insan terdidik yang memiliki tanggungjawab besar terhadap dirinya, kampusnya, masyarakat di sekitarnya maupun masyarakat luas. Sebagai seorang calon intelektual atau cendekiawan muda dalam suatu masyarakat, mahasiswa sering kali juga disebut *Direct of Change* dan *Agent of Change* yang artinya mahasiswa adalah orang-orang atau sumber daya manusia yang dapat melakukan perubahan karena kuantitas dan kualitasnya yang luar biasa (Sarwono, 1978). Mahasiswa juga menyandang gelar *Agent of Social Control*, artinya mahasiswa dapat mengontrol kehidupan sosial atau masyarakat di sekelilingnya. Dengan kata lain, apapun yang dilakukan mahasiswa harus bermanfaat baginya dan masyarakat (Sarwono, 1978). Mahasiswa dituntut untuk tidak hanya belajar di dalam kelas, tetapi juga harus diimbangi dengan ikut terlibat dalam suatu organisasi sehingga dapat berkreasi dan beraktivitas secara lebih luas (Febriana dkk, 2017).

Dalam hal ini perguruan tinggi atau yang sering disebut kampus menyediakan berbagai macam organisasi bagi mahasiswa untuk menambah pengalaman di luar kelas. Organisasi adalah sebuah wadah atau tempat orang-orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Fahmi, 2013). Oleh karena itu, manusia atau SDM adalah elemen penting bagi organisasi daripada elemen lain seperti alat produksi dan modal, karena manusia sendirilah yang mengendalikan yang lain (Ismail, 2018). Kinerja merupakan alat untuk meningkatkan keberhasilan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil

dalam mencapai tujuannya, jika kinerja setiap anggotanya berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang organizer yang mampu membentuk moral individu-individu dalam organisasi agar cita-cita organisasi yang diinginkan dapat tercapai (Hanan, 2018).

Pace dan Faules yang dikutip oleh Mulyana (2013) menyatakan bahwa komunikasi melakukan fungsi penting dalam interaksi sosial dimana komunikasi adalah aktivitas manusia yang sederhana, akibatnya komunikasi bisa sangat penting di dalam organisasi. Pesan dikodekan atau simbolis dan ditransmisikan melalui beberapa saluran media ke penerima yang menafsirkan kembali pesan decoded yang diprakarsai oleh pengirim (Romli, 2011). Inilah sebabnya mengapa komunikasi ini sangat penting bagi organisasi, karena berusaha mempertahankan sumber daya manusia sebagai elemen yang paling penting. Selain daripada itu, komunikasi adalah interaksi timbal balik dimana tidak ada komunikasi, setiap orang dalam organisasi tidak tahu apa yang harus dilakukan untuk organisasinya dan manajer tidak dapat menerima informasi dan penyedia tidak dapat memberikan instruksi dalam informasi tersebut Azwina dan Yusuf (2020). Tidak hanya komunikasi, pola hubungan tertentu dengan beberapa tahap harus dimulai, salah satunya dengan *organizing* sebagai usaha untuk membangun struktur organisasi yang disesuaikan dengan cita-cita organisasi, sumber daya yang dimiliki, dan lingkungan yang melingkupinya (Timpe, 2002).

Struktur organisasi adalah spesifikasi penggolongan kerja dan perencanaan berbagai tugas atau kegiatan yang sangat beragam dan saling terkoneksi dengan waktu yang telah ditetapkan, itu juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja (Siswanto, 2005). Menurut Kobandaha, (2020) menyatakan bahwa struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu struktur organisasi memberikan prosedur pengendalian, kolaborasi dan koordinasi yang jelas untuk meminimalisir atau menjauhkan dari kerancuan dalam melakukan kewajiban, peran kerja dan mekanisme pengawasan administratif, serta penyatuan aktivitas kerja termasuk kegiatan lintas batas yang dapat menumbuhkan organisasi untuk terus berkembang (Hasibuan, 2011).

Adapun Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang dijadikan sebagai objek penelitian karena sering mengadakan kegiatan yang bisa menunjang akreditasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta kepengurusan yang berjiwa kekeluargaan. Oleh karena itu dilakukan observasi tahap awal untuk memperoleh informasi melalui metode wawancara dan terlihat ada 2 permasalahan dari segi komunikasi dan struktur organisasi yang sedang dihadapi oleh Himaprodi Manajemen Unisma.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA”** (Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang Periode 2022) perlu dilakukan.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana komunikasi dan struktur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma periode 2022?
2. Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma periode 2022?
3. Bagaimana struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma periode 2022?

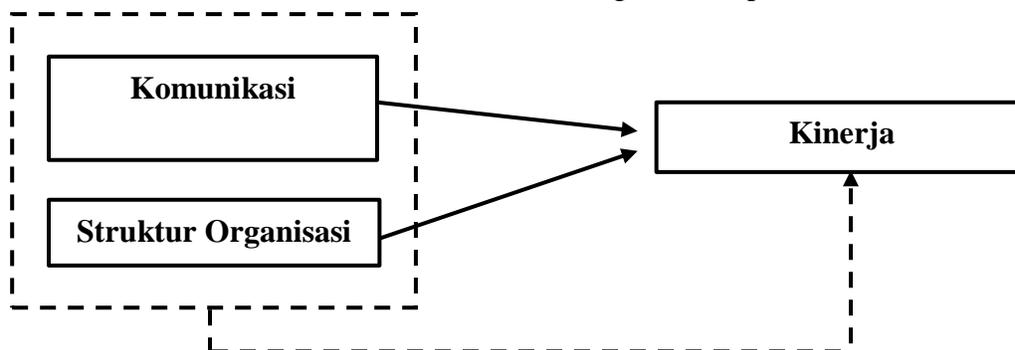
Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah, diperoleh tujuan dari penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan struktur organisasi secara simultan terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma periode 2022.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma periode 2022.
3. Untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja Himaprodi Manajemen Unisma periode 2022.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

- - - - -> : Pengaruh Simultan
- > : Pengaruh Parsial

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Komunikasi dan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H₂ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H₃ : Struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat disimpulkan. Berdasarkan hal tersebut, yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah Pengurus Himaprodi manajemen Unisma periode 2022. Populasi dari penelitian ini berjumlah 113 orang (sumber: Panitia KPU-F Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang Nomor: 018/KPUF/F.14/U.8/II/2022).

(Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* atau mewakili populasi yang diteliti. Untuk menentukan sampel yang diambil dari populasi penelitian ini menggunakan rumus slovin (Umar, 2011). Teknik *purposive sampling* adalah pengambilan sampel berdasarkan dengan pertimbangan tertentu.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Indikator	Variabel	R tabel	R Hitung	Keterangan
Y1	Kinerja (Y)	0,270	0,626	Valid
Y2		0,270	0,679	Valid
Y3		0,270	0,697	Valid
Y4		0,270	0,354	Valid
Y5		0,270	0,649	Valid
Y6		0,270	0,714	Valid
Y7		0,270	0,686	Valid
Y8		0,270	0,838	Valid
X1.1	Komunikasi (X1)	0,270	0,675	Valid
X1.2		0,270	0,785	Valid
X1.3		0,270	0,663	Valid
X1.4		0,270	0,505	Valid
X1.5		0,270	0,734	Valid
X2.1	Struktur Organisasi (X2)	0,270	0,696	Valid
X2.2		0,270	0,723	Valid
X2.3		0,270	0,723	Valid
X2.4		0,270	0,753	Valid
X2.5		0,270	0,854	Valid
X2.6		0,270	0,745	Valid
X2.7		0,270	0,761	Valid

Sumber : Data Primer

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item variabel dapat dikatakan valid dikarenakan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel dari batas yang sudah ditetapkan sebesar $> 0,270$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kinerja	0,820	$>0,6$	Reliabel
2	Komunikasi	0,703	$>0,6$	Reliabel
3	Struktur organisasi	0,859	$>0,6$	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2022

- 1) Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa Kinerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,820 > 0,6$.
- 2) Komunikasi mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,703 > 0,6$.
- 3) Struktur organisasi mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,859 > 0,6$.

Variabel yang digunakan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 sehingga semua variabel didalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92042325
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.078
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari hasil uji normalitas pada tabel 3 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2 – Tailed)* senilai 0,084 lebih dari 0.05 maka dari itu dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.301	4.576		2.033	.047		
	KOMUNIKASI	.771	.215	.442	3.591	.001	.825	1.212
	STRUKTUR ORGANISASI	.248	.110	.278	2.258	.028	.825	1.212

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa Komunikasi mendapatkan nilai tolerance 0,825 dan nilai VIF 1.212. dan Struktur organisasi mendapatkan nilai tolerance 0,825 nilai VIF 1.212. Dari hasil tersebut seluruh variabel dengan nilai tolerance >0,1 dan nilai VIF < 10 maka dari itu seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.207	3.042		.397	.693
	KOMUNIKASI	.151	.143	.162	1.057	.296
	STRUKTUR ORGANISASI	-.084	.073	-.177	-1.157	.253

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 5 hasil pengujian menunjukkan bahwa keseluruhan variabel mendapatkan hasil signifikan korelasi >0,05 sehingga bisa dirumuskan model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskesiditas.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.423	2	133.212	15.018	.000 ^b
	Residual	443.501	50	8.870		
	Total	709.925	52			

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 7 dapat disimpulkan bahwa nilai F 15,018 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0,05. Dengan demikian variabel komunikasi (X1), dan variabel struktur organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.301	4.576		2.033	.047
	KOMUNIKASI	.771	.215	.442	3.591	.001
	STRUKTUR ORGANISASI	.248	.110	.278	2.258	.028

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 8 dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi memiliki nilai t 3,591 dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0,05$ maka komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel struktur organisasi memiliki nilai t 2,258 dengan nilai signifikansi sebesar $0.028 < 0,05$ maka struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.375	.350	2.978

Sumber : Data Primer diolah 2022

Dari tabel 9 dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,350 atau 35% yang artinya variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (komunikasi dan struktur organisasi) sebesar 35% dan sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi dan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa Himaprodi Manajemen Unisma. Komunikasi perlu dimanfaatkan secara praktis, karena dapat membentuk koordinasi yang baik antara para pengurus suatu organisasi. Sedangkan struktur organisasi diperlukan sebagai kerangka kerja untuk pembagian tugas, pengelompokan dan koordinasi antar divisi yang ada di kepengurusan organisasi. Untuk lebih mengembangkan penelitian ini dan menyempurnakannya dengan meningkatkan variabel kepemimpinan, variabel budaya organisasi, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Himaprodi Manajemen Unisma bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Sarwono. (1978). *Perbedaan antara pemimpin dan aktivis dalam gerakan protes mahasiswa* (Cet. 1. Ed.). Jakarta: Bulan Bintang.
- Febriana, B., Winanti, L., & Amelia, S. (2017, Februari). *Hubungan Antara Keaktifan Organisasi dengan Prestasi Belajar (Indeks Prestasi) Mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia*. In Prosiding Seminar Nasional & Internasional.
- Hanan, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Pengurus Uam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. e–Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
- Mulyana, D. (2013). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Romli, K. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.
- Azwina, D., & Shahnaz, Y. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapa Citra Mandiri Radio Dalam Jakarta Selatan*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(1), 28–43.

- Kobandaha, Y., Rares, J., & Palar, N. (2020). *Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongodow Selatan*. Jurnal Administrasi Publik, 6(92).
- Hasibuan, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ismail. (2018). *Manajemen Perbankan (Edisi Pertama)*. Jakarta: Kencana.
- Timpe, A. D. (2002). *Kepemimpinan: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. 5)*. PT Elex Media Komputendo.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik* (Y. Hardiwati, Ed.; Cetakan Pertama). Jakarta: Grasindo.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi Kedua)*. Jakarta: Rajawali Pers.

***) Irfan efendi adalah Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**

*****) Budi Wahono, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**

******) Andi Normaladewi, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**